Der Arbeitsmarkt der Angestellten und die Arbeitsmarktpolitik der Angestellten-Organisationen, unter besonderer Berücksichtigung der Nachkriegszeit

Inaugural-Dissertation
zur
Erlangung der staatswissenschaftlichen
Doktorwürde
einer
Hohen Rechts- und Staatswissenschaftlichen
Fakultät
der
Westfälischen Wilhelms-Universität
zu
Münster i. W.

vorgelegt von
Hermann Schnaas
Diplom-Volkswirt
aus Siegen i. W.

1929

Referent Herr Prof. Dr. Weber

Korreferent Herr Prof. Dr. Fr. Hoffmann.

Die vorliegende Dissertation erschien auch als Heft VII der Dissertationsreihe des Seminars für Arbeitsvermittlung und Berufsberatung an der Universität Münster „Fragen des Arbeitsmarktes“, Selbstverlag des Seminars für Arbeitsvermittlung und Berufsberatung, Münster i. W., Johannisstr. 9, 1929.

Vorwort.

Der Entwurf des Arbeitsnachweisgesetzes vom 22. Juli 1922 hatte eine vollständige Monopolisierung der Arbeitsvermittlung bei den öffentlichen Arbeitsnachweisen vorgesehen; alle anderen Nachweise sollten nach zwei Jahren von der öffentlichen Nachweis-Organisation übernommen werden. Die beabsichtigte Regelung ist jedoch nicht Gesetz geworden, vielmehr bestehen die sonstigen nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweise, unter ihnen namentlich auch die der Angestellten-Organisationen, neben den öffentlichen Arbeitsnachweisen grundsätzlich weiter. 1)

Diese Art der Organisation, in der sich seit nunmehr über 5 Jahren die Angestelltenvermittlung vollzieht, legt die Frage nahe, zu untersuchen, ob sich dieses Nebeneinander zweier verschiedener Arbeitsnachweis-Arten vom Standpunkt des Arbeitsmarkts aus bewährt hat oder ob eine andere Organisationsgestaltung vorzuziehen ist. Die Entwicklung der Angestelltenvermittlung in der Nachkriegszeit, die damit zum Hauptobjekt der vorliegenden Untersuchung wird, läßt sich jedoch kaum darstellen, ohne auch den Arbeitsmarkt der Angestellten selbst in den Kreis der Betrachtung zu ziehen. Andererseits konnte, da die Arbeitsvermittlung nur als ein Teil der Arbeitsmarktpolitik anzusehen ist, die Untersuchung sich nicht auf die Frage der Arbeitsvermittlung der Verbandsnachweise, die zwar die Hauptaufgabe darstellt, beschränken. Es ist notwendig, sie zu der Frage der Arbeitsmarktpolitik der Angestelltenverbände zu erweitern, wobei es als erwünscht gelten dürfte, auch die Auffassungen der Angestellten-Organisationen zur Arbeitsmarktpolitik zu erörtern. So ist die vielleicht etwas eigenartige Formulierung des Themas zu erklären.

Zum I. Abschnitt über den Arbeitsmarkt der Angestellten ist zu sagen, daß er in der Linie der Untersuchungen liegt, die das Seminar für Arbeitsvermittlung und Berufsberatung an der Universität Münster über die verschiedenen Teilmärkte des gesamten deutschen Arbeitsmarkts durchzuführen unternommen hat. Er unterscheidet sich jedoch von den bisherigen Untersuchungen, deren Objekt meist der Facharbeitsmarkt eines bestimmten, relativ eng umgrenzten Gebietes war, dadurch, daß er einen wichtigen Einzelmarkt in der Gesamtheit seiner Marktgänger im Deutschen Reich untersucht. Da das verwertbare Material sich heute noch auf einen ziemlich kurzen Zeitraum erstreckt, kann die vorliegende Behandlung des Stoffes nicht den Anspruch erheben, eine vollständige Analyse des so verwickelten Arbeitsmarkts

---

1) An diesen Verhältnissen hat auch das neue Arbeitsvermittlungs- und Arbeitslosenversicherungsgesetz vom 16. 7. 1927 nichts geändert.

der Angestellten zu geben; weitere Untersuchungen werden folgen müssen.

Die Darstellung der Arbeitsvermittlung der Angestellten-Organisationen konnte sich darauf beschränken, die Entwicklung dieser Vermittlungsart seit Beendigung des Krieges zu behandeln, da über die Geschite der Verbandsvermittlung bis in die ersten Nachkriegsjahre schon einige gute Untersuchungen vorliegen. 1)

Was die Methode angeht, so bedingte das Stoffgebiet der Arbeit in erster Linie die Anwendung der statistischen Methode. Aber abgesehen davon, daß die Statistik, sowohl die amtliche wie die private Organisations-Statistik, noch relativ jungen Datums und nicht genügend ausgebaut ist, ergab sich die Grenze ihrer Anwendbarkeit vielfach dadurch, daß die betr. Stellen statistisches Material meist nur ungern zur Verfügung stellen, die amtlichen, um eine Störung der notwendigen Zusammenarbeit beider Nachweis-Arten nach Möglichkeit zu unterbinden, die nichtöffentlichen aus Furcht vor der Möglichkeit einer Schädigung ihres Verbandsinteresses. Doch konnte — namentlich durch das Entgegenkommen der Reichsarbeitsverwaltung — bei einem fünf-wöchentlichen Aufenthalt in Berlin alles wichtige statistische Material gesammelt und ausgewertet werden. Ergänzt wird das statistische Material durch die graphischen Darstellungen, die wo immer möglich, dem Text eingefügt wurden. Endlich konnte zweckdienliches Material auch durch eine Enquete erlangt werden.

Es ist dem Verfasser eine angenehme Pflicht, vor allem dem Referenten der Arbeit, Herrn Professor Dr. Dr. Weber, dem Studienleiter des Seminars für Arbeitsvermittlung und Berufsberatung an der Universität, für mannigfache Anregung und Unterstützung bei der Abfassung der Arbeit zu danken. Desgleichen gebührt Dank Herrn Dr. Ordemann, Präsident des Landesarbeitsamts Westfalen-Lippe, der freundlicherweise ein Referat des Verfassers über einen Teil der Arbeit in seinen Arbeitsmarkt-Übungen ermöglichte, und Herrn Dr. Willeke, Assistent am genannten Seminar, der die Arbeit ebenfalls mit Rat und Tat unterstützte. Von den zahlreichen öffentlichen und privaten Stellen, die für die Arbeit das notwendige Material lieferten, seien ganz besonders die Reichsarbeitsverwaltung, die jetzige Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, daneben der öffentliche Arbeitsnachweis Köln und die Zentralen der größeren Angestellten-Organisationen, namentlich des Deutschnationalen Handlungsgehilfenverbandes, des Gewerkschaftsbunds der Angestellten, des Zentralverbands der Angestellten und des Verbandes der weiblichen Handels- und Büroangestellten dankbar genannt.

Unna i. W. / Münster i. W., im September 1927.

Hermann Schnaas.

1) Vgl. vor allem Soddemann, Die Reform des kaufmännischen Arbeitsnachweises. Leipzig 1926, S. 11--18, 22—30, 51—70.

Inhaltsverzeichnis.

———

I. Abschnitt.
Der Arbeitsmarkt der Angestellten, insbesondere in der Nachkriegszeit.
1. Kapitel.
§ 1. Die Angestellten auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Die gegenwärtige Lage des Arbeitsmarkts der Angestellten zeigt seit Beendigung des Krieges ein völlig verändertes Bild. Die Bewegung des Angestelltenmarktes folgt, besonders seit Beendigung der Inflation, wie unten näher dargelegt wird, immer mehr und nachdrücklicher der des Arbeitsmarkts der gewerblichen Arbeiter, ja der Arbeitsmarkt der Angestellten weist zeitweise gegenüber dem der Industriearbeiter eine weit stärkere Verschlechterung auf, während in der Vorkriegszeit im wesentlichen nur eine „konstante Mindestarbeitslosigkeit", bedingt durch die Fluktuation, vorhanden war. Diese grundlegende Änderung der Verhältnisse führt zu der Frage, ob diese Entwicklung unmittelbar durch wirtschaftliche Veränderungen, insbesondere solche konjunktureller Art, hervorgerufen worden ist, oder ob der Grund hierfür vielmehr in der Hauptsache in der grundlegenden Veränderung der Angestelltenberufe selbst als Folge grundlegender Strukturveränderungen der Wirtschaft zu suchen ist. Die Untersuchung dieser Frage erfordert zunächst eine Darstellung des heutigen Standes der Angestelltenberufe, d. h. eine Darstellung ihres berufskundlichen Bildes, die auch für die ganze weitere Untersuchung dieser Arbeit von Bedeutung ist.

Macht man generell den Versuch, den Begriff des Angestellten zu formulieren und ihn insbesondere gegenüber dem des gewerblichen Arbeiters abzugrenzen, so wird man mit Adler 1) das Charakteristikum des Angestellten vor allem in der besonderen Art seiner Dienstleistung erblicken müssen, aus der sich alle übrigen Eigenarten des Angestellten ableiten lassen. „Die dem Angestellten obliegenden Arbeiten höherer Art sind es, welche das Kennzeichen des Angestellten bilden und ihn von dem Arbeiter unterscheiden ..." 2). Diese Formulierung bedarf nach dem genannten Autor jedoch insofern einer Erweiterung, als der Handlungsgehilfe seit altersher stets als Angestellter behandelt worden ist, „ohne Rücksicht darauf, ob im einzelnen Falle seine Arbeitsleistung wirklich vorwiegend eine solche höherer Art gewesen ist." 3). Auch vom Standpunkt der Arbeitsmarktstatistik wird man dem Verfasser zustimmen müssen, wenn er

1) Adler, zum Begriff des Angestellten. Reichsarbeitsblatt 1922, Nr. 5, S. 169 (nichtamtlicher Teil).

2) ebenda, S. 170. Hierbei zieht der Verfasser den Ausdruck „höhere Arbeiten" gegenüber dem von „geistiger Arbeit" vor, da es häufig sehr zweifelhaft sein kann, „welches Ausmaß geistiger Tätigkeit erforderlich ist, um einen Arbeitnehmer zum Angestellten zu machen."

3) ebenda.

seine Untersuchung dahin zusammenfaßt: „...Deshalb müssen als die Arbeiten, welche für den Angestellten wesentlich und kennzeichnend sind, gelten: alle kaufmännischen und alle höheren Arbeiten." 1). Denn die Arbeitsmarktstatistik versteht unter „Angestellte" hauptsächlich diejenigen Arbeitnehmer, die mit kaufmännischen, technischen oder Büroarbeiten betraut sind (Berufsgruppe 25—27 der Arbeitsmarktstatistik: kaufmännische, Büro-, technische Angestellte). Dazu kommen noch, namentlich in einigen amtlichen Erhebungen, verschiedene kleinere Angestelltengruppen 2), so die Schiffahrtsangestellten, die Bühnenangestellten und Musiker, die Sozialangestellten, und die Angestellten in Berufen des Unterrichts. Nicht unter den Begriff des Angestellten fallen folgende beiden Arten von Arbeitnehmern: die Hausangestellten und die Angestellten im Gastwirtsgewerbe, die zu den gewerblichen Arbeitern gerechnet werden. 3)

Um ein eingehendes berufskundliches Bild der Angestelltenschaft zu erhalten, müssen jedoch die drei genannten großen Gruppen der kaufmännischen, Büro- und technischen Angestellten unter sich wiederum aufgegliedert werden.

Für die kaufmännischen Angestellten kann dies nach zwei verschiedenen Gesichtspunkten geschehen, einmal nach der Art der Betriebe, die kaufmännische Angestellte beschäftigen, zum andern, unabhängig von dieser betrieblichen Einteilung, nach der verschiedenen Art der Arbeitsaufgaben, die dem kaufmännischen Angestellten, besonders im Vergleich mit denen der übrigen Angestelltenarten, übertragen werden. Die erstere Einteilung stellt die vorwiegend horizontale, die letztere die vorwiegend vertikale Gliederung der Angestelltenschaft dar.

Betrachtet man den kaufmännischen Angestellten unter dem erste-

---

1) ebenda. Rechtlich sind für den Angestelltenbegriff vor allem bedeutsam der Modus der Anstellung (Anstellungsvertrag) und der Bezahlung (Gehalt) und die Dauer der Beschäftigung, die durch längere Kündigungsfristen geschützt ist.

2) Vgl. Die Erhebung vom 16. Juli 1925 (R. A. Bl. 1925, Nr. 40/41, S. 649) und die vom 2. Juli 1926 (Beilage zum R. A. Bl. 1926, Nr. 48, S. 3). Die monatlichen Berichte über die Arbeitsmarktlage für Angestellte im Arbeitsmarktanzeiger beziehen sich jedoch nur auf die kaufmännischen, technischen u. Büroangestellten. Da die übrigen Angestelltengruppen zahlenmäßig verschwindend gering sind, ist diese unterschiedliche statistische Erfassung für die Betrachtung der Arbeitsmarktlage ohne Bedeutung.

3) Daß rechtlich der Angestelltenbegriff in sehr verschiedenem Sinne gebraucht wird und die Übergänge in den Funktionen der Arbeiter und Angestellten häufig fließend sind, beweist die Begriffsabgrenzung der Reichsgewerbeordnung, die (nach der herrschenden Ansicht) die Handlungsgehilfen, Handlungslehrlinge, die Büro- und technischen Angestellten als „gewerbliche Arbeiter" ansieht. Vgl. Dehms, Die Arbeitszeit nach deutschem Recht unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitszeitverordnung in der heute geltenden Fassung. Berlin 1927, S. 6.

ren Gesichtspunkt 1), so lassen sich im wesentlichen vier Hauptbetriebsarten feststellen, in denen kaufmännische Angestellten tätig sind: der Großhandels-, Kleinhandels-, der Industrie- und der Bankbetrieb 2). Diesen gegenüber spielen die übrigen Betriebsarten, wie der Versicherungs-, Speditions-, Verkehrsbetrieb usw. eine untergeordnete Rolle. Als Haupttypen der in diesen Betrieben beschäftigten Angestellten können angesehen werden: im Kleinhandelsbetrieb: der Einkäufer, der Verkäufer, der Dekorateur und der Kassierer. Dazu treten als weniger typische Einzelhandelskräfte, namentlich im Warenhausbetrieb, Buchhalter, Fakturisten, Expedienten, Kurz- und Maschinenschreiber. Diese letzteren geben dagegen dem Großhandelsbetrieb ihr Gepräge, hier sind Buchhaltung, Korrespondenz, Kartothek, Schreibarbeit und Lagerhaltung die hervorstechendsten Tätigkeitsgebiete des kaufmännischen Angestellten, während die persönliche Verkaufstätigkeit völlig zurücktritt. Man kann daher auch — im Ganzen gesehen — bezgl. der kaufmännischen Angestellten im Groß- und Kleinhandel die Unterscheidung nach Kontor- und Verkaufspersonal machen. Dem Großhandelsbetrieb verwandt in der Zusammensetzung seiner Angestelltenschaft ist der Industriebetrieb, nur daß hier die Kalkulation und Statistik fast durchweg noch stärker ausgeprägt sind als dort. Der Bankbetrieb dagegen hat verschiedene neue, nur hier vorkommende Marktgängersorten ausgebildet, den Wechsel-, Effekten-, Devisen-, Zinsschein- und Sortenhändler, den Angestellten im Depositen- und Konsortialgeschäft; dazu treten als weitere wichtige Typen wiederum der Buchhalter und der Korrespondent.

Geht man — unabhängig von dieser Einteilung nach Betriebsarten — davon aus, wie sich die einzelnen Tätigkeitsgebiete des kaufmännischen Angestellten gegeneinander abgrenzen, so kann man vor allem folgende vier Haupttypen des Kaufmannsgehilfen feststellen 3): 1. den Kaufmann im engeren Sinne, d. h. den Kaufmann in Verbindung mit Mensch und Ware, im wesentlichen also den Einkäufer, Verkäufer und Reisenden (Verkaufspersonal) 2. den Kaufmann im Verrechnungswesen, d. h. den Kaufmann in Verbindung mit Zahl und Ware; zu diesem Typ gehören der Buchhalter, der Kalkulator und der Expedient, 3. den Kaufmann in der Korrespondenz, d. h. den Kaufmann in Verbindung mit Ware und schriftlichem Verkehr, den Korrespondenten, und schließlich 4. den sog. „Verwaltungskaufmann",

---

1) Für die folgenden Ausführungen war ein graphisches Bild des D. H. V. über die von Kaufmannsgehilfen in wirtschaftlichen Betrieben bekleideten Posten richtunggebend. Vgl. D. H. V.-Rechenschaftsbericht 1926, S. 188 (Beilage).

2) Groß- und Kleinhandel werden hier im allgemein volkswirtschaftlichen Sinne verstanden, d. h. der Großhandel als Handel zwischen Fachleuten (Grossist und Kleinhändler), der Kleinhandel als Handel zwischen Kaufmann (Händler) und Publikum. Der zum Kleinhandel zu rechnende Warenhaushandel weist hierbei — namentlich hinsichtlich der beschäftigten Angestellten — starke Ähnlichkeit mit dem Großhandel auf.

3) Entsprechend einer bildlichen Darstellung der Abteilung Berufsberatung des Landesarbeitsamts Westfalen-Lippe.

d. h. den Angestellten in der kaufmännischen Verwaltung, im wesentlichen bestehend aus dem Kontoristen, Registrator, Reklame- und Werbefachmann („Kontorpersonal").

Der Verwaltungskaufmann stellt hinsichtlich seiner Funktionen die Verbindung des kaufmännischen mit dem Büroangestellten dar. Denn der Angestellte in der kaufmännischen und der behördlichen Verwaltung haben z. T. gleiche oder doch ähnliche verwaltungsmäßige Arbeit zu leisten. Mit dem technischen Angestellten steht der Kaufmannsgehilfe in Beziehung durch den Typ des „technischen Kaufmanns" der in kaufmännischen wie technischen Dingen gleichmäßig vorgebildet und in modernen Betrieben immer häufiger anzutreffen ist.

Eine außerordentlich mannigfache Abstufung ergibt sich bei den kaufmännischen Angestellten auch unter dem Gesichtspunkt der Berufsanforderungen. Auf den niederen Stufen kaufmännischer Tätigkeit stehen vor allem die Schreibkräfte, das Kartothek-, Registratur- und das allgemeine Kontor- und Verkaufspersonal. Hier gibt (abgesehen von dem Verkaufspersonal) neben Aufmerksamkeit und Gewissenhaftigkeit irgend eine mechanische Fertigkeit den Hauptausschlag 1), weshalb auch namentlich weibliche Kräfte auf diesen Gebieten bevorzugt beschäftigt werden. Diesem Teil der Angestellten, der in der Regel den Konjunkturschwankungen in ziemlich starkem Maße unterworfen sein dürfte, steht ein fester Stamm von voll ausgebildeten Angestellten, der sich seiner Quantität wie Qualität nach vorwiegend nur bei strukturellen Verschiebungen zu ändern pflegt. Zu diesem Kern der kaufmännischen Angestelltenschaft sind (in aufsteigender Linie) im wesentlichen zu rechnen: der Lagerist und Fakturist, der Buchhalter verschiedener Prägung (Lohn-, Kontokorrent-, Bilanzbuchhalter), der Expedient, Kalkulator und Reisende und schließlich der Korrespondent verschiedener Abstufung (deutsch-, fremdsprachiger Korrespondent). Als leitende und besonders qualifizierte Angestellte sind endlich anzusehen die Ein- und Verkäufer mit Dispositionsbefugnissen (Disponenten), die Abteilungsvorsteher und Leiter größerer Filialen, sowie die Spitzenkräfte der mittleren Stufe (erste Buchhalter, erste Kassierer, selbständige Korrespondenten, Chefdekorateure etc.).

Die zweite größere Schicht der Angestelltenschaft stellt die der Büroangestellten dar. Es handelt sich hier um solche Angestellte, die im wesentlichen in der öffentlichen und halböffentlichen Verwaltung und in den Büros von Rechtsanwälten und von Angehörigen anderer freier Berufe beschäftigt sind. Gegenüber den Beamten grenzen sie sich dadurch ab, daß sie auf Privatdienstvertrag angestellt sind, gegenüber den kaufmännischen Angestellten, mit denen sie z. T. große Ähnlichkeit haben, dadurch, daß sie in öffentlichen Betrieben oder für freie Berufe im engeren Sinne, nicht aber in Handels- und industriellen Betrieben tätig sind.

Zum größten Teil sind die Büroangestellten nicht sonderlich quali-

---

1) Vgl. Lövinson, Käthe, Frauenarbeit in Bankbetrieben. Berlin 1926, S. 21/22.

fizierte Kräfte. Meist verlangt man von ihnen Beherrschung der Kurz- und Maschinenschrift und dazu Erfahrung im allgemeinen Bürodienst (Registratur, Expedition). Lediglich Stellungen wie die eines Bürovorstehers (z. B. bei Rechtsanwälten) oder einer Sekretärin, die höhere Ansprüche an die Leistungsfähigkeit des betr. Angestellten stellen, sind als gehobenere zu betrachten. Abgesehen von den letzteren ist der Arbeitsmarkt der Büroangestellten daher auch ziemlich starken Schwankungen unterworfen, was besonders darin zum Ausdruck kommt, daß der Anteil der Aushilfsstellen an der Gesamtzahl der Stellen bei den Büroangestellten besonders hoch ist. 1).

Die dritte Gruppe der technischen Angestellten hat mit den beiden genannten nur wenig Berührungspunkte. Je nach der Art ihrer Tätigkeit kann man die technischen Angestellten einteilen in solche, die lediglich Büroarbeit leisten, solche, die daneben auch Werkarbeit verrichten und schließlich solche, die nur in der Werkarbeit (meist Außendienst) Verwendung finden. Zu der ersteren Art gehören vor allem die Zeichner und Konstrukteure, während der spezialisierte Großbetrieb noch besondere Angestelltentypen wie den Statiker und technischen Kalkulator ausgebildet hat. Die zweite Untergruppe wird hauptsächlich von den Technikern im engeren Sinne 2) gebildet, die je nach der Branche, in der sie tätig sind, untereinander wieder große Verschiedenheiten aufweisen; so gibt es — um nur einige Typen zu nennen — den Bautechniker (diesen wiederum geschieden in den Hoch- und Tiefbautechniker), den Maschinenbautechniker, Elektrotechniker (zu unterscheiden von dem Elektriker), Vermessungstechniker usw. Bei der dritten Unterart handelt es sich im wesentlichen um die drei Typen des Werkmeisters, Poliers (im Hochbau) und des Schachtmeisters (im Tiefbau). In den meisten Fällen aus Arbeiter- und Vorarbeiterstellungen hervorgegangen, obliegt diesen Angestellten hauptsächlich der Aufsichts- und Kontrolldienst über die ihnen unterstellten Arbeiter und die Verantwortung für den geregelten Fortgang der betr. Arbeiten; in größeren Betrieben unterstehen die Poliere und Schachtmeister häufig noch einem besonders qualifizierten Angestellten, dem Bauführer. Abgesehen von dem Polier, Werk- und Schachtmeister haben die technischen Angestellten in der Regel eine mehrjährige theoretische Ausbildung (auf einer Baugewerk- oder Maschinenbauschule) genossen, die eine vielseitige berufliche Verwendung gestattet. Der Wert einer derartigen Vorbildung wird jedoch auch von den übrigen Angestellten nicht verkannt. Dies geht z. B. daraus hervor, daß der Polier-, Werk- und Schachtmeisterbund neuerdings die Verbandszugehörigkeit der Poliere davon abhängig macht, daß sie mindestens eineinhalb Jahre auf einer Baugewerkschule theoretisch ausgebildet worden sind oder bereits zwei Jahre als Polier tätig

---

1) Vgl. die Tabelle im § 13.

2) Häufig werden die technischen Angestellten allgemein als Techniker bezeichnet.

waren. 1).

Das berufskundliche Bild bedarf noch einer zahlenmäßigen Ergänzung. Zur Feststellung der ungefähren Zahl der Angestellten ist man auf die Ergebnisse der Berufszählungen angewiesen, deren Fragebogen jedoch nach Abgrenzung und Gliederung der Berufe bisher den Erfordernissen der Arbeitsmarktstatistik noch nicht Genüge tun dürfte. Namentlich bereitet die Abgrenzung gegenüber den Beamten einerseits, den gewerblichen Arbeitern andererseits nicht selten Schwierigkeiten. Unter Berücksichtigung obiger Gesichtspunkte der Arbeitsmarktstatistik kommt man für das Jahr 1925 auf Grund der Berufszählung auf eine Zahl von insgesamt 3 109 241 kaufmännischen, technischen und Büroangestellten (2 151 143 männlichen und 958 098 weiblichen) 2). Nach Wirtschaftsabteilungen und Angestelltensorten gegliedert, ergibt sich für denselben Zeitpunkt folgendes Bild: Es waren vorhanden 3)

Wirtschafts-abteilung. Wirtschafts-gruppen	Angestellte überhaupt	Techniker	Werk-meister u. Aufsichts-personal	kaufmänn.- u. Büro-Angestellte	
				überhaupt	darunter weibl.
Land- u. Forstwirtschaft	161 777	123 292	20 520	17 965	5 038
Industrie- u. Handwerk	1451 835	228 845	297 997	924 993	319 251
Handel u. Verkehr	1415 497	21 641	10 787	1383 069	572 831
Verwaltung etc., Freie Berufe	80 132	—	—	80 132	35 386
insgesamt	3109 241	373 778	329 304	2406 159	932 506

Einer Zahl von 2 406 159 kaufmännischen und Büroangestellten steht also eine solche von 703 082 technischen Angestellten (einschließlich Werkmeister) gegenüber.

---

1) Mitteilung von Verbandsseite. In den Satzungen des Verbandes ist eine entsprechende Bestimmung noch nicht enthalten.

2) Die genaue Berechnung dieser Zahl siehe im Anhang der Arbeit.

3) Vgl. Wirtschaft und Statistik 1927, Nr. 13. S. 573/576. Bzgl. der geänderten Zahlen in den Wirtschaftsabteilungen C und D vgl. die Berechnung im Anhang.

Nach Geschlechtern getrennt 1), entfallen auf die

Wirtschaftsabteilung	männliche Angest.	weibliche Angest.
A	149 825	11 952
B	1 116 630	335 205
C	839 942	575 555
D	44 746	35 386
insgesamt	2 151 143	958 098
d. i. in Proz. der Gesamtzahl	69,2	30,8

Zu Vergleichszwecken seien die Ergebnisse der Berufszählung von 1907 angeführt, die jedoch nur nach Wirtschaftsabteilungen, nicht aber nach Angestelltensorten gegliedert sind. Danach waren vorhanden 2) in der

Wirtschaftsabteilung	männliche Angest.	weibliche Angest.
A	67 194	16 264
B	577 001	63 936
C	259 298	79 689

Dazu kommen die Handlungsgehilfen, die zu den gewerblichen Arbeitern gerechnet wurden, mit 307 718 männlichen und 173 751 weiblichen Angestellten. Die Gesamtzahl der Angestellten betrug daher 1907: 1 211 211 männliche und 333 640 weibliche (in Prozent der Gesamtzahl 78,4 männliche und 21,6 weibliche) Angestellte.

Bei einem Vergleich der beiden Zählungen fällt neben der großen absoluten Zunahme der Angestelltenzahl besonders die relativ stärkere Steigerung der Zahl der weiblichen Angestellten ins Auge, die eine nicht unerhebliche Verschiebung in dem Anteil der beiden Geschlechter an der Gesamtangestelltenzahl herbeigeführt hat. Auf die Ursache dieser Erscheinung wird unten näher eingegangen.

Faßt man den Begriff des Angestellten in dem weiteren Sinne, wie einzelne Erhebungen 3) ihn abgrenzen, so sind noch folgende Gruppen zu den oben genannten hinzuzurechnen: 4)

1. Die Schiffahrtsangestellten mit 35 928 Berufsangehörigen (33 383 männlichen und 2 545 weiblichen),
2. die Angestellten der künstlerischen Berufe (Theater, Oper, Musik) mit 46 169 Berufsangehörigen (33 791 männlichen und 12 378 weiblichen),

1) Wirtschaft und Statistik, ebenda und Nr. 10, S. 451. Eine Trennung nach Geschlechtern für die verschiedenen Berufsgruppen ließ sich nicht durchführen, da aus den Wirtschaftsabteilungen C und D einzelne Wirtschaftsgruppen (Gastwirtsgewerbe, öffentliche Verkehrsbetriebe etc.) herausgenommen werden mußten, für welche die Trennung nach männlichen und weiblichen Angestellten in der Berufsstatistik nicht vorgenommen worden ist.

2) Vgl. die Berechnung im Anhang.

3) Siehe S. 2, Anm. 2.

4) Wirtschaft und Statistik 1927, Nr. 13, S 576/577. Die in den genannten Erhebungen ebenfalls erfaßten „Angestellten für Unterricht" (vgl. R. A. Bl. 1925, Nr. 44, S. 711, nichtamtlicher Teil) sind in der Berufsstatistik nicht gesondert aufgeführt.

3. die Angestellten in der Wohlfahrtspflege und sozialen Fürsorge mit 46 251 Berufsangehörigen (7 792 männlichen und 38 459 weiblichen).

Schließlich seien noch einige Zahlen hinsichtlich der Schichtung der kaufmännischen Angestellten 1) nach Qualitätsmerkmalen wiedergegeben. Die in Tarifverträgen am meisten gebräuchliche Einteilung stellt die folgende dar 2):

Gruppe 1	einfache Arbeiten,
Gruppe 2	gehobene Tätigkeit,
Gruppe 3	selbständige Arbeiten,
Gruppe 4	leitende Tätigkeit.

Über die Verteilung der kaufmännischen Angestellten auf diese Gruppen macht der Gewerkschaftsbund der Angestellten (GDA) folgende Angaben 3): Es sind im Durchschnitt von den Angestellten eingereiht in Gruppe 1: 35 Proz., Gruppe 2: 40 Proz., Gruppe 3: 15 Proz. und Gruppe 4: 10 Proz. Was insbesondere die Verteilung der weiblichen Angestellten auf die verschiedenen Tätigkeitsgebiete anbetrifft, so hat eine Erhebung des GDA festgestellt, daß von seinen weiblichen Mitgliedern entfielen 4)

	Proz. der Gesamtzahl der weiblichen Angestellten:
1. Buchhalterinnen	28,26
2. Korrespondentinnen	11,95
3. Stenotypistinnen	18,48
4. Kontoristinnen und Büroangest.	23,91
5. Versicherungs- Bank-, Vertragsangestellte	8,71
6. Verkäuferinnen	5,43
7. Diesen verwandte Berufe (Lageristinnen usw.)	3,26

Diese Zahlenangaben bedeuten gegenüber den oben genannten Zahlen für den Durchschnitt aller Angestellten eine etwas stärkere Belastung der unteren Tätigkeitsgruppen. Diese Anteilsätze dürften auch für die Gesamtheit der weiblichen kaufmännischen und Büroangestellten mehr oder minder zutreffen 5).

Nach dieser Betrachtung der Angestelltenberufe in der Statik, d.h. unter Ausschaltung der verändernden Faktoren, muß die Angestelltenschaft auch unter dynamischem Gesichtspunkte gesehen werden. Die Darstellung knüpft hier wieder an die eingangs aufgeworfene

1) Für die Büro- und technischen Angestellten liegen ähnliche Angaben nicht vor.

2) Horbat, Hans, Die wirtschaftliche Lage des deutschen Angestellten. Leipzig 1926, S.7.

3) ebenda, S. 34.

4) GDA-Jahresbericht 1926, S. 199.

5) Da ein relativ größerer Teil der geringqualifizierten weiblichen Angestellten (Stenotypistinnen, Kontoristinnen) vermutlich nicht organisiert ist, können sich die obigen %-Sätze nur noch um ein Geringes zugunsten der unteren Tätigkeitsgruppen verschieben.

Frage an, ob die ungünstige Lage des Arbeitsmarktes der Angestellten ihre Erklärung z.T. in einer grundlegenden Änderung des Angestelltenstandes selbst, bedingt durch wirtschaftliche Strukturveränderungen bezw. im Zusammenhang damit durch Änderungen in der Angestelltentätigkeit, zu finden vermag. Der größte Einfluß in dieser Hinsicht scheint von der immer weiter wachsenden Mechanisierung auch der Angestelltentätigkeiten auszugehen. Es ist somit die Frage berechtigt, ob von dieser Seite her, insbesondere durch ein stärkeres Eindringen der Maschine in die kaufmännischen und Bürobetriebe, für die Angestelltenschaft die Gefahr einer Proletarisierung droht. Diese Frage wird vom Zentralverband der Angestellten durchaus bejaht. Er ist der Ansicht, daß die Arbeitsteilung die gelernten Arbeitskräfte immer mehr verdränge und zur Verwendung ungelernter Kräfte führe. „Dadurch schwinde auch die Möglichkeit für die Handlungsgehilfen, selbständig zu werden; die Position des einzelnen werde auch individuell unsicher und der des Proletariers immer ähnlicher." 1). Diese Auffassung wird von den übrigen freigewerkschaftlichen Angestelltenverbänden geteilt. Auch der deutsche Musikerverband, der durchweg hochqualifizierte Angestellte organisiert, erklärt, daß auch diese Angestellten grundsätzlich nur als Arbeitnehmergruppe ohne besondere standesmäßige Eigenarten zu werten seien: „Auch eine „gehobene" Stellung im Betrieb läßt lediglich eine Unterscheidung dem Grade, aber nicht der Art nach zu." 2). Diese Ansicht, die der Zentralverband der Angestellten bereits in den ersten Jahren nach dem Kriege vertrat, soll nun im besonderen unter dem Gesichtspunkt der Rationalisierung der letzten Jahre beleuchtet werden.

Soweit die bisherige Entwicklung dieser Frage eine Beurteilung gestattet, läßt sich etwa folgendes feststellen: In der Regel findet die Einführung der meist ziemlich komplizierten Buchungsmaschinen nur in Großbetrieben statt 3), während in Klein- und Mittelbetrieben hauptsächlich nur Schreib- und Rechenmaschinen verwendet werden. 4)

Was die qualitative Seite der Wirkungen dieser Rationalisierung anbetrifft, so scheint ein Absinken von dem bisherigen sozialen Niveau vor allem in folgender Hinsicht zu erfolgen: Einmal wird ein Teil der Angestelltenschaft abgespalten und mit der Bedienung der

---

1) Lederer, Die sozialen Organisationen, S. 63.

2) Afa-Bundeszeitung 1927, Nr. 12, S. 190/91.

3) Vgl. Funk, Walter, Die Lage der kaufmännischen Angestellten im deutschen Bankbetriebe, Dissertation Gießen 1927, S. 25. Jahresbericht 1926 der Behörde für das Arbeitsamt Hamburg, Hamburg 1927, S. 22.

4) In diesen Betrieben würde der durch die Verwendung von Buchungsmaschinen erzielte Erfolg nicht dem Aufwand entstprechen (Mitteilung von Praktikern.) Soweit die Einführung derartiger Maschinen aber erfolgt, ist zu berücksichtigen, daß der Erfolg nicht nur bezgl. der Personalersparnis gewertet werden darf, sondern in vielleicht noch stärkerem Maße auch hinsichtlich der Verringerung von Fehlerquellen und der Erreichung der „Tagfertigkeit" des Betriebes. Vgl. Deiters, Die Buchhaltungsmaschinen als soziales Problem. Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht 1927, Heft 4, S. 160; Funk, a. a. O. S. 26.

Maschinen betraut. Diese „Maschinenarbeiter" müssen — soweit es sich hier nicht um die Hilfsarbeiter für rein mechanische Zureichungen handelt — an sich voll ausgebildete Kräfte sein, da sie für die Buchungsarbeit den Buchungsvorgang, wie er sich für den Betrieb als notwendig erweist, genau kennen müssen; die Anforderungen, die an sie gestellt werden, sind sogar noch höher als bisher, da von ihnen besondere Umsicht, Gewissenhaftigkeit und Exaktheit im Bedienen der Maschine verlangt werden. So äußert sich z. B. der GDA: „Die Anwendung der Buchhaltungsmaschinen schließt die Notwendigkeit tüchtiger Buchhalter keineswegs aus, im Gegenteil: die Anforderungen an die persönlichen Leistungen der kaufmännischen Angestellten werden umso größer, je mehr mechanische Rechenarbeiten auf maschinellem Wege ersetzt werden". 1) Aus Bankfachkreisen wird betont, daß man bei den Banken das Bestreben habe, „an den z. T. sehr subtilen Maschinen die einmal eingearbeiteten Bedienungskräfte so lange als möglich zu belassen." 2). Ferner darf erwähnt werden, daß nach einer Mitteilung der Landesbank der Provinz Westfalen (Girozentrale) in Münster eine Änderung der Ausbildung der Berufsanwärter infolge der Maschinenverwendung nicht infrage kommt. Doch dürfte die soziale Stellung dieser Angestellten trotz gleichbleibender bezw. erhöhter Anforderungen eine Minderung dadurch erfahren, daß diese Kräfte bei ihrer Spezialarbeit langsam „eintrocknen", auf jeden Fall als Spezialisten für Maschinenarbeit an praktischer Verwendbarkeit an anderen Stellen immer mehr einbüßen und vor allem für die Besetzung gehobener Stellen, die einen umfassenden überblick und praktische Erfahrungen auf allen Arbeitsgebieten voraussetzen, kaum mehr infrage kommen. Dies gilt in erhöhtem Maße für einen großen Teil der noch verbleibenden Angestellten. Ihre Arbeitsaufgabe wird oft so stark spezialisiert, daß sie immer mehr zu einer Schreibarbeit im eigentlichen Sinne (Formular-Ausfüllen) wird und damit der eines „Arbeiters" ähnelt. Diese Beobachtungen lassen sich nicht ohne weiteres verallgemeinern und überall anwenden, immerhin scheint die Entwicklung in dieser Richtung zu gehen. Und hierin dürfte auch die Grundlage für jene Ansicht zu erblicken sein, die auch in den Angestelltenberufen in zunehmendem Maße Proletarisierungstendenzen zu beobachten glaubt.

Ferner sind auch in anderer Hinsicht eine Reihe von Wirkungen der Rationalisierung zu verzeichnen, die schließlich ebenfalls eine Minderung des beruflichen Könnens herbeizuführen vermögen. Zunächst wird häufig die Tatsache festgestellt, daß durch die Verwendung von Maschinen in den Betrieben „von selbst, insbesondere bei den jungen Beamten, eine gewisse Mechanisierung des Denkens eintritt, die der fachmäßigen Durchbildung und der Gewöhnung an selbstän-

---

1) G. D. A.-Jahresbericht 1926, Berlin-Zehlendorf 1927, S. 256.

2) Heumann, Carl, Sorgen um den Nachwuchs im Bankgewerbe. Bankarchiv, 27. Jahrgang, Nr. 4, S. 55.

diges Denken nicht förderlich ist und nicht förderlich sein kann." 1). Damit hängt es zusammen, daß der Nachwuchs den Anforderungen, die an qualifizierte, insbesondere an leitende Angestellte zu stellen sind, häufig nicht gewachsen ist. 2). Dies hat in der Regel zur Folge, daß der Abstand, der zwischen leitender und ausführender Tätigkeit besteht, sich vergrößert und der überwiegenden Masse der Angestellten der Aufstieg zu den gehobeneren Stellungen sehr erschwert wird. Da durch die Mechanisierung in zahlreichen Fällen auch die Vielseitigkeit der Ausbildung leidet 3), ergibt sich für die Arbeitgeberschaft eine größere Möglichkeit, diese Angestellten durch andere zu ersetzen. Dies ist besonders der Fall bezgl. solcher angelernter Kräfte, die zur Bedienung von einfacheren Maschinen angestellt sind. Wenn der Anteil der weiblichen Angestellten an der Gesamtbankangestelltenschaft von Ende 1919 bis Ende 1925 sich von ca. 10 auf ca. 20 Proz. erhöht hat 4), so dürfte wohl eine der Hauptursachen in der fortschreitenden Mechanisierung der Bankbetriebe und der dadurch bedingten stärkeren Ersetzbarkeit von männlichen durch weibliche Kräfte zu suchen sein. Schließlich ist als Folge der Mechanisierung noch zu erwähnen, daß in Großbetrieben die Einführung einer größeren Zahl von Maschinen bei den Angestellten das Empfinden stärkerer Abhängigkeit hervorruft; dazu trägt auch die Einheitlichkeit der Berufskleidung (Arbeitskittel) bei, wenigstens wird von Verbandsseite darauf aufmerksam gemacht, „ein Umstand, der nicht gerade geeignet ist, auf das Standesbewußtsein der Bankbeamten fördernd zu wirken." 5).

Zusammenfassend kann somit gesagt werden, daß die Rationalisierung der kaufmännischen und Bürobetriebe nach dem gegenwärti-

1) Anspach, Hermann, Der Nachwuchs bei den Banken. Bankarchiv, 25. Jahrgang, Nr. 2, S. 81. Kennzeichnend für diese Tatsache ist es, daß man die Angestellten in der Literatur zuweilen als „Denkarbeiter" (Dehms, die Arbeitszeit nach deutschem Recht unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitszeitverordnung in der heute geltenden Fassung, Berlin 1927, S. 6) und die Bankangestellten als „Fabrikarbeiter des Büros" (Funk, Die Lage der kaufmännischen Angestellten im deutschen Bankbetriebe, S. 10) bezeichnet.

2) „Der Mangel an Bankfachleuten, die auf allen Gebieten des Faches zu Hause, zur Führung und Leitung von Bankbetrieben in höherem Sinne befähigt wären, ist allmählich chronisch geworden." Heumann, Carl, Sorgen um den Nachwuchs im Bankgewerbe. Bankarchiv, 27. Jahrgang, Nr. 4, S. 54. Als eine der Hauptursachen wird ausdrücklich die Mechanisierung der Betriebe angeführt.

3) Vgl. z. B. Heumann, Carl, Sorgen um den Nachwuchs im Bankgewerbe. Bankarchiv, 27. Jahrgang, Nr. 4, S. 55.

4) Lövinson, Käthe, Frauenarbeit in Bankbetrieben. Berlin 1926, S. 20.

5) Funk, Walter, Die Lage der kaufmännischen Angestellten im deutschen Bankbetriebe, S. 30 Es hat den Anschein, daß die Mechanisierung sich bisher am stärksten im Bankbetrieb durchgesetzt hat. Dies hängt vor allem mit dem im Bankgroßbetriebe sehr stark ausgebildeten Formularwesen zusammen, das durch die Massenhaftigkeit der Aufträge und deren natürlichen Normencharakter bedingt ist. S. Funk, a. a. O., S. 10.

gen Stand der Dinge nicht ohne weiteres eine gesellschaftliche Erniedrigung des Angestelltenstandes zur Folge haben wird, da eine Herabminderung der Anforderungen, die an das berufliche Können der Angestellten zu stellen sind, in der Regel nicht eintritt und eine vollwertige Vorbildung, der beste Schutz gegen eine Proletarisierung, nicht entbehrt werden kann. Immerhin deutet eine Reihe von Anzeichen darauf hin, daß die Mechanisierung Wirkungen auszulösen vermag, die u. U. den Arbeitsmarkt der betr. Angestellten im Sinne einer Annäherung an den Arbeitsmarkt der gewerblichen Arbeiter beeinflussen können. Hierbei handelt es sich, wie erwähnt, vornehmlich um die in Großbetrieben tätigen Angestellten, deren Berufe nach der Durchführung der Mechanisierung teilweise eine geringere Existenzsicherheit bieten. Hierauf dürfte es größtenteils auch zurückzuführen sein, daß der Lehrlingsnachwuchs im Handel sich seit einigen Jahren auffällig stark vom Großbetrieb abwendet und eine Lehrzeit im Einzelhandel bevorzugt. So entfielen nach einer Statistik des GDA 1) von den gesamten männlichen Jugendlichen mit einem kaufmännischen Berufswunsch

im Jahre 1923 auf den Großhandel 94 Proz., Einzelhandel 6 Proz.
im Jahre 1924 auf den Großhandel 95 Proz., Einzelhandel 5 Proz.
dagegen
im Jahre 1926 auf den Großhandel 76 Proz., Einzelhandel 24 Proz.
im Jahre 1927 auf den Großhandel 58 Proz., Einzelhandel 42 Proz.

Diese Bevorzugung des Einzelhandels gegenüber der Zeit vor der Rationalisierung tritt bei den weiblichen Jugendlichen noch stärker in die Erscheinung; denn für sie lauten die entsprechenden Zahlen:

1923 Großhandel 85 Proz., Einzelhandel 15 Proz.
1924 Großhandel 87 Proz., Einzelhandel 13 Proz.
dagegen
1926 Großhandel 48 Proz., Einzelhandel 52 Proz.
1927 Großhandel 38 Proz., Einzelhandel 62 Proz.

---

1) S. Schepp, Der Lehrlingsnachwuchs im Handel. Der Konfektionär, 1927, Nr. 71, S. 14. Angaben öffentlicher Berufsberatungsstellen liegen noch nicht vor.

2. Kapitel.

Der Arbeitsmarkt der Angestellten seit der Berufszählung von 1907.

§ 2. Statistische Methoden zur Erfassung der Stellenlosigkeit der Angestellten (Gundsätzliches). 1).

Die zahlreichen Methoden, die die Statistik im Laufe der Zeit entwickelt hat, um die Stellenlosigkeit der Angestellten zu erfassen, kann man in zwei Hauptgruppen einteilen: 1. solche, deren Objekt nur die in den Verbänden organisierten stellenlosen Angestellten sind, 2. solche, die sich auf die Erfassung sämtlicher stellenlosen Angestellten erstrecken.

Zur ersteren Gruppe gehören einmal die gelegentlichen Erhebungen der Organisationen zur Feststellung ihrer erwerbslosen Mitglieder 2), zum andern die seit dem Jahre 1908 bestehende, auf einer Vereinbarung des damaligen Kaiserlichen Statistischen Amtes mit den Organisationen der Angestellten beruhende vierteljährliche Zählung der Stellenlosen derjenigen Angestelltenverbände, welche Stellenlosenunterstützung zahlen. 3).

Unter den statistischen Methoden, die die Stellenlosigkeit sämtlicher Angestellten zu erfassen suchen, kann man wieder folgende drei in Analogie mit der allgemeinen deutschen Arbeitsmarktstatistik unterscheiden:

a) die unmittelbaren Zählungen der Stellenlosen, entweder als selbständige Zählungen oder als solche, die sich an andere Zählungen anlehnen,
b) die Arbeitsnachweis-Statistik, d. h. die Zahl der Arbeitsgesuche bezw. der am Schluß des Monats noch verfügbaren Arbeitssuchenden,
c) die Statistik der unterstützten Erwerbslosen, die für die Zwecke der Arbeitsmarktstatistik der Angestellten jedoch erst seit der Einführung der beruflichen Gliederung (Herbst 1926) verwendbar ist.

Der Wert dieser verschiedenen statistischen Methoden für die Erlangung eines einwandfreien Bildes der Arbeitsmarktlage in den Angestelltenberufen ist sehr unterschiedlich. Ist die Bedeutung der sich nur auf die Stellenlosigkeit der organisierten Angestellten er-

---

1) Vgl. Nothaas, Josef, Die Stellenlosigkeit der Angestellten. Allgemeines Statistisches Archiv, 16. Bd., 2. und 3. Heft, S. 271 ff. Der Verfasser nimmt eine etwas andere Einteilung vor.

2) z. B. die Erhebung des Deutschnationalen Handlungsgehilfenverbandes vom 16. Juli 1925.

3) Nothaas, a. a. O.

ſtreckenden Methoden ſchon an ſich ſehr begrenzt, da ſie nicht ohne weiteres einen Schluß auf die Stellenloſigkeit der Angeſtellten allgemein zuläßt, ſo mindert ſich der Wert der vierteljährlich gemachten Angaben noch dadurch, daß ſie ſich auf den Durchſchnitt eines relativ großen Zeitraums beziehen und ſomit die feineren Regungen des Arbeitsmarkts der Angeſtellten nicht zum Ausdruck bringen. Der Vorzug dieſer Methode liegt aber darin, daß ſie die wirklich vorhandenen Stellenloſen regiſtriert, wohingegen von den Methoden, die die Arbeitsloſigkeit ſämtlicher Angeſtellten zu erfaſſen ſuchen, die vorläufig immer noch wichtigſte, die Arbeitsnachweis-Statiſtik, bis zum März 1925 wohl die Zahl der Arbeitsgeſuche, offenen Stellen und Vermittlungen auf dem Arbeitsmarkt der Angeſtellten, dagegen nicht die der vorhandenen ſtellenloſen Angeſtellten anzugeben vermag; erſt ſeit März 1925 werden die verfügbaren Arbeitsſuchenden weitergegliedert in Stellenloſe, ſolche in gekündigter und ungekündigter Stellung. In der Statiſtik der unterſtützten Erwerbsloſen iſt die Zahl der darin enthaltenen Angeſtellten erſt ſeit Ende 1926 ausgegliedert; dieſe Statiſtik verliert vor allem dadurch an Bedeutung, daß gerade unter den Angeſtellten die Zahl der nicht Bezugsberechtigten ſehr erheblich iſt. Der Wert der oben unter a) aufgeführten Methode dieſer Gruppe iſt ſchon dadurch gekennzeichnet, daß ſie lediglich die Stellenloſigkeit zu einem ganz beſtimmten Zeitpunkt zur Darſtellung bringt. Dieſe Statiſtik iſt ſomit zwar für Vergleichszwecke mit ähnlichen Erhebungen früherer Jahre, ſoweit ſolche vorhanden ſind, und wegen der eingehenden Gliederung der Stellenloſen nach den verſchiedenſten Geſichtspunkten von Vorteil, läßt aber eine Beobachtung über einen größeren Zeitraum nicht zu, da die zwiſchen den beiden Zeitpunkten liegende Periode unberückſichtigt bleibt. Als wichtigſte Zählungen dieſer Art ſind zu nennen die an die Berufszählungen von 1895 und 1925 anlehnenden Arbeitsloſenzählungen und die ſelbſtändige Zählung vom 16. 7. 1925.

Es bleibt ſomit für die Darſtellung des Ablaufs der Bewegung des Angeſtellten-Markts in der Nachkriegszeit in der Hauptſache die eigentliche Arbeitsnachweis-Statiſtik übrig. Da auch ſie eine berufliche Ausgliederung der verſchiedenen Angeſtelltenkategorien bis Ende 1922 nicht vornimmt und erſt ſeit 1923 die beſonderen Arbeitsmarktverhältniſſe der kaufmänniſchen, techniſchen und Büroangeſtellten erfaßt, wird ſich die Darſtellung des Ablaufs der Bewegung des Arbeitsmarkts in der Nachkriegszeit im weſentlichen auf die Jahre 1923 bis 1926 zu erſtrecken. Eine ſolche Darſtellung dürfte für die Zwecke dieſer Arbeit auch genügen, da die wichtigſten Probleme des Angeſtelltenmarkts der Nachkriegszeit erſt vom Jahre 1923 ab in Erſcheinung treten.

— — —

§ 3. Der Arbeitsmarkt der Angestellten im Ueberblick seit der Berufszählung von 1907.

Um die besonders interessierenden Verhältnisse der jüngsten Vergangenheit richtig zu charakterisieren und eine Vergleichsbasis zu schaffen, an der diese gemessen werden können, ist zunächst eine kurze Darstellung des Arbeitsmarkts der Angestellten in der Vorkriegszeit erforderlich. Da, wie schon bemerkt, in der Vorkriegszeit nur eine Statistik der Erwerbslosigkeit der organisierten Angestellten bestand, bedarf es zu einem Vergleich mit der Stellenlosigkeit der Gesamtheit der Angestellten einer Inbeziehungsetzung der ersteren auf die gesamte Angestelltenschaft. Eine solche Verallgemeinerung des Urteils ist natürlich nicht ohne Bedenken. Denn obwohl die organisierte Angestelltenschaft einen sehr beträchtlichen Teil der Angestelltenschaft überhaupt darstellt 1), ist doch die Möglichkeit nicht gering, daß die Lage gerade bei den nichtorganisierten Angestellten aus verschiedenen Gründen sich anders darstellt als bei den organisierten Angestellten. Unterschiede dürften sich namentlich aus der Tatsache ergeben, daß unter den nichtorganisierten Angestellten eine relativ geringere Zahl qualifizierter Kräfte vorhanden ist als unter den Mitgliedern der Organisationen. Immerhin „gestattet vor allem die Bewegung der Stellenlosenziffern in den Verbänden Rückschlüsse auf die Schwankungen der Arbeitsmarktlage für Angestellte überhaupt.“ 2) Und da das Institut für Konjunkturforschung die Arbeitslosigkeit der Industriearbeiter in der Vorkriegszeit in ähnlicher Weise festzustellen suchte 3), darf dieser Weg wohl auch im vorliegenden Falle beschritten werden. Praktisch stellt er sich so dar, daß der vierteljährlich festgestellte Prozent-Satz der Stellenlosigkeit in den Angestelltenverbänden auf die Gesamtzahl der Angestellten, die für die Jahre 1907 und 1925 ungefähr bekannt ist, übertragen und für die übrigen Jahre interpoliert wird, d. h. daß man die stillschweigende Voraussetzung macht, die Steigerung der Zahl der Angestellten sei in der Zwischenzeit eine gleichmäßig fortschreitende gewesen. Da nach den in § 1 gemachten Angaben die Gesamtzahl der Angestellten im Jahre 1907 1544851 und im Jahre 1925 3109241 betrug, so ergibt sich in einem Zeitraum von 18 Jahren eine Zunahme der Angestelltenzahl um 1564390 ist 101,3 Prozent, bei Annahme gleichmäßig fortschreitender Steigerung also eine jährliche Zunahme von 86911.

Ueberträgt man nun die Proz.-Zahlen der Stellenlosigkeit in den Angestelltenverbänden 4) auf die so festgestellten Gesamtzahlen

---

1) Nach Nothaas, a. a. O., S. 281 im Jahre 1924 etwa 1/2 bis 3/5 sämtlicher Angestellter.

2) Nothaas, a. a. O., S. 281.

3) Vierteljahrshefte für Konjunkturforschung, 1. Jahrgang 1926, Heft 2, S. 42.

4) Vgl. Statistisches Jahrbuch 1909—1924/25 bezw. Vierteljahrshefte zur Statistik des Deutschen Reiches. Seit 1925 sind die Zahlen nicht mehr veröffentlicht worden, da sich inzwischen andere statistische Erhebungsarten (die allge-

der Angestellten in den Jahren 1908 bis 1925, so erhält man folgendes Bild von der Lage des Arbeitsmarkts in diesem Zeitraum: Es waren im Durchschnitt der Vierteljahre an stellenlosen Angestellten vorhanden:

1908	I	14 685	1914	I	21 532	1920	I	13 373
	II	17 949		II	23 686		II	16 048
	III	17 949		III	43 065		III	23 398
	IV	17 949		IV	49 524		IV	26 747
1909	I	18 905	1915	I	22 401	1921	I	24 854
	II	17 186		II	11 200		II	16 570
	III	17 186		III	6 720		III	16 570
	IV	15 468		IV	4 654		IV	13 808
1910	I	16 250	1916	I	4 654	1922	I	11 394
	II	14 445		II	4 654		II	8 546
	III	14 445		III	4 654		III	8 546
	IV	14 445		IV	4 654		IV	8 546
1911	I	15 140	1917	I	2 414	1923	I	14 677
	II	15 140		II	2 414		II	17 613
	III	15 140		III	2 414		III	17 613
	IV	15 140		IV	2 414		IV	41 096
1912	I	15 835	1918	I	2 500	1924	I	108 804
	II	15 835		II	2 500		II	90 670
	III	17 815		III	2 500		III	81 603
	IV	17 815		IV	15 005		IV	84 625
1913	I	20 663	1919	I	98 336			
	II	22 729		II	70 030			
	III	20 663		III	33 641			
	IV	24 794		IV	25 878			

Deutlicher wird dieses Bild von der Lage des Arbeitsmarkts der Angestellten noch, wenn man die obigen Zahlen zu einer Kurve der Arbeitslosigkeit zusammenfügt und mit einer zweiten Kurve vergleicht, die die Arbeitslosigkeit der Industriearbeiter in dem gleichen

---

meine Arbeitsnachweis-Statistik) herausgebildet hatten. Eine Unterscheidung nach männlichen und weiblichen Angestellten ist nur in den Jahren 1921 bis 1923 durchgeführt worden, somit für einen Gesamtvergleich nicht verwertbar. Die vierteljährliche Registrierung dürfte darauf zurückzuführen sein, daß sich in jedem Vierteljahr infolge der Kündigungstermine zum Vierteljahrsschluß eine zeitlich stark begrenzte Fluktuation in den Angestelltenberufen bemerkbar macht.

Zeitraum zur Darstellung bringt und für die die entsprechenden Zahlen wie folgt lauten: 1) in Tausend

1908	I	216	1914	I	371	1920	I	261
	II	227		II	268		II	273
	III	216		III	1302		III	521
	IV	280		IV	808		IV	388
1909	I	327	1915	I	311	1921	I	447
	II	236		II	173		II	368
	III	191		III	165		III	215
	IV	183		IV	159		IV	146
1910	I	193	1916	I	157	1922	I	264
	II	167		II	150		II	82
	III	156		III	138		III	78
	IV	152		IV	108		IV	231
1911	I	200	1917	I	84	1923	I	469
	II	149		II	60		II	541
	III	152		III	50		III	616
	IV	167		IV	48		IV	2209
1912	I	219	1918	I	60	1924	I	705
	II	164		II	63		II	379
	III	155		III	53		III	415
	IV	195		IV	187		IV	1193
1913	I	269	1919	I	469			
	II	240		II	327			
	III	269		III	239			
	IV	343		IV	239			

Wenn wir die Arbeitslosigkeit der Industriearbeiter und der der Angestellten in der Zeit von 1908 — 1925 miteinander vergleichen, 2) so lassen sich folgende Tatsachen erkennen:

1. Die Stellenlosigkeit der Angestellten in der Vorkriegszeit weist ein durchaus einheitliches Bild auf. Diese Erscheinung erklärt sich aus der Tatsache, daß die Fluktuation der Angestellten in der Vorkriegszeit vorwiegend auf natürlichem Stellenwechsel beruhte und eine wirtschaftlich bedingte Arbeitslosigkeit hinsichtlich der Angestellten kaum vorhanden war. Dies wiederum ist darauf zurückzuführen, daß die Angestellten durchweg qualifizierte Kräfte dar-

1) Für die Jahre 1908 bis 1914 III wurden die Zahlenangaben des Instituts ür Konjunkturforschung zugrunde gelegt (Vierteljahrshefte für Konjunkturforschung, 1. Jahrgang, Heft 2, S. 42), für die übrigen Jahre den Statistischen Jahrbüchern entnommen.

2) Das Kurvenbild wird hier wegen Druckersparnis nicht gebracht.

stellten und die nur angelernten Angestellten hiergegen zahlenmäßig vollständig zurücktraten. Im Durchschnitt betrug die Zahl der stellenlosen Angestellten nur wenig mehr als 15 000. Diese Zahl ist für die Vorkriegszeit fast ganz als „konstante Mindestarbeitslosigkeit" anzusehen.

2. In der Kriegszeit sinkt die Stellenlosigkeit, nachdem sie im letzten Viertel des Jahres 1914 infolge der Einwirkungen des Krieges vorübergehend einen Höchststand von beinahe 50 000 erreicht hat, fast bis zum Verschwinden. In den Jahren 1917 und 1918 bis Kriegsende zählt man nicht mehr als 2500 stellenlose Angestellte.

3. Die Demobilmachung läßt die Zahl der Stellenlosen im 1. Vierteljahr des Jahres 1919 auf eine neue Rekordzahl von fast 100 000 anschwellen, um sie dann durch die nun einsetzende Inflation auf ein Niveau herabsinken zu lassen, das zeitweise (1921 bis 1923) nicht unerheblich unter dem Vorkriegsniveau liegt (lediglich Ende 1920 ist noch einmal eine geringe Aufwärtsbewegung festzustellen). Den jeweils höchsten und tiefsten Stand der Zahl der stellenlosen Angestellten und Arbeiter verzeichnet folgende Zusammenstellung:

	Höchster Stand		Tiefster Stand	
	Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter
1919	98 000	469 000	26 000	239 000
1920	27 000	521 000	13 000	261 000
1921	25 000	447 000	14 000	146 000
1922	11 000	264 000	9 000	78 000
1923 (I—III)	18 000	616 000	15 000	469 000

4. Seit Beginn der Stabilisierung steigt die Stellenlosigkeit ständig bis Ende 1926, unter zweimaligem bemerkenswerten Absinken der Kurve um die Mitte der Jahre 1924 und 1925.

5. Ein Vergleich der Kurve der Stellenlosigkeit der Angestellten mit der der Arbeitslosigkeit der Industriearbeiter läßt vor allem folgende Tatsachen erkennen:

a) während die letztere eine außerordentlich starke Empfindlichkeit aufweist, ist der Ablauf der ersteren meist nicht mit starken Schwankungen verbunden. Lediglich in den Zeiten, wo die Kurve der Industriearbeiter besonders stark ausschlägt, folgt die Kurve der Angestellten dieser Tendenz (Kriegsbeginn, Demobilmachung, Ruhrkampf, Abbau und Rationalisierung).

d) Die gleichen Verursachungen treffen die beiden Arbeitnehmerschichten nicht immer in den gleichen Zeitpunkten, sondern die Angestelltenschaft häufig erst zu einem späteren Zeitpunkt als die Arbeiterschaft. So zeigt die Kurve der Angestellten häufig ein Absinken, wo die der Arbeiter schon zu steigen beginnt und umgekehrt (Beispiele: insbesondere die Bewegung in den Jahren 1913, 1918, II. Hälfte 1919, Ende 1920, II. Hälfte 1922 und I. Hälfte 1923, um die Wende 1923/24 und II. Hälfte 1924). Ohne schon die allgemeine Bewegung des Angestelltenmarkts auf ihre Verursachung hin zu untersuchen, die weiter unten zur Darstellung kommt, soll hier nur kurz

auf die Ursachen des voneinander so verschiedenen Ablaufs der beiden Teilarbeitsmärkte eingegangen werden. Die Gründe hierfür liegen vor allem in der starken Fluktuation der Arbeiter, der Fähigkeit der Arbeitgeber, auf irgendwelche für den Betrieb günstige oder ungünstige Ereignisse sofort durch Einstellung und Entlassung von Arbeitern mit ihren täglichen Kündigungsfristen zu reagieren und endlich der stark saisonmäßige Charakter einer ganzen Reihe von Gewerben und Industrien. Demgegenüber hat die Entlassung von Arbeitern nicht immer auch die Entlassung von Angestellten zur Folge. Diese Tatsache ist vor allem begründet in der ganz anderen Arbeitsaufgabe der Angestellten im Vergleich zu der eines großen Teils der Arbeiterschaft. Der Angestellte der Vorkriegszeit ist weitgehend mit dem qualifizierten Facharbeiter zu vergleichen, die beide das Gehirn des Betriebes darstellen und nur entlassen werden können, wenn besonders ungünstige wirtschaftliche Verhältnisse es erfordern; der ungelernte Arbeiter dagegen ist allen auftretenden wirtschaftlichen Einflüssen schonungslos preisgegeben. Der entsprechende Typ in der Angestelltenschaft, der „ungelernte" Angestellte, der lediglich Schreibarbeit verrichtet, ist in der Vorkriegszeit noch verhältnismäßig selten anzutreffen. Dies ist der Hauptgrund, weshalb der Arbeitsmarkt der Angestellten in dieser Periode eine solch stetige Entwicklung aufweist. Dazu kommt weiter die Tatsache, daß die Angestellten durch längere Kündigungsfristen weitgehend geschützt sind und endlich, daß auch der Saisoncharakter der Betriebe den Unternehmern in wesentlich geringerem Ausmaße als bei den gewerblichen Arbeitern ein Anlaß zur Veränderung ihrer Angestelltenzahl ist. Von notwendig werdenden Entlassungen werden vorwiegend die technischen Angestellten betroffen, wie dies namentlich im Baugewerbe der Fall ist (Verbundenheit mit dem Arbeitsmarkt der gewerblichen Arbeiter!), während die Arbeitsmarktlage der kaufmännischen Angestellten durch Saisonschwankungen weniger beinflußt wird. 1)

— — —

§ 4. Der Arbeitsmarkt der Angestellten in der Nachkriegszeit im besonderen.

Der Arbeitsmarkt der Angestellten in der Nachkriegszeit bedarf wegen seiner besonderen Entwicklung und wegen seiner Einwirkung auf die künftigen Verhältnisse einer genaueren Behandlung. Wie bereits bemerkt, muß sich diese Darstellung aus Gründen technisch-statistischer Art auf die Jahre 1923 bis 1926 beschränken und sich hierbei vor allem auf die Angaben der Arbeitsgesuche bezw. auf die Zahl der am Schluß des Monats noch verfügbaren Arbeitsuchenden stützen, während die Zahlen der tatsächlich Stellenlosen nur für die Jahre 1925 und 1926 zur Verfügung stehen; diese letzteren können daher in der Hauptsache nur zur Ergänzung des auf Grund des übrigen Materials gezeichneten Bildes in Frage kommen. Die Nachteile des vorliegenden Materials liegen außerdem darin, daß

1) Siehe auch § 6 (Nr 6)

die Gefahr der Doppelzählungen der Arbeitsgesuche und Stellenlosen nicht gering ist, da ein erheblicher Teil der bei den Arbeitsnachweisen der Verbände gemeldeten Bewerber sich der Sicherheit halber auch bei den öffentlichen Arbeitsnachweisen eintragen läßt 1) und die Statistik der Reichsarbeitsverwaltung (der jetzigen Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung) zur Feststellung der Gesamtsumme der Bewerber die von beiden Arbeitsnachweis-Arten gemeldeten Zahlen zusammenfaßt. Ein gewisser Ausgleich dürfte sich nach Ansicht der Statistischen Abteilung der Reichsarbeitsverwaltung dadurch ergeben, daß ein Teil der stellenlosen Angestellten sich wegen Aussichtslosigkeit der Bewerbung weder bei einem öffentlichen noch einem Verbands-Arbeitsnachweis meldet. Ob ein solcher Ausgleich für das Endergebnis der Doppelzählungen von wesentlicher Bedeuutng ist, läßt sich nicht feststellen; desgleichen nicht, wie das Verhältnis der Doppelzählungen der Angestellten zu denen der Arbeiter ist, die sich im Falle der Stellenlosigkeit fast ausschließlich den öffentlichen Arbeitsnachweisen zuwenden. Hinsichtlich der kaufmännischen Angestellten schätzt der D.H.V. den Proz.-Satz derjenigen bei den Verbandsnachweisen gemeldeten Bewerber, die sich auch bei den öffentlichen Arbeitsnachweisen eintragen lassen, auf etwa 60—75 Prozent (!) 2). Der Hauptgrund für die Höhe der Doppelzählungen liegt darin, daß die Aussicht auf öffentliche Arbeitslosenunterstützung zahlreiche organisierte Angestellte dem öffentlichen Arbeitsnachweis zuführt; das gilt besonders für die Unterstützung aus der Arbeitslosenversicherung, auf die der Angestellte einen Rechtsanspruch hat. Die Gefahr der Doppelzählungen ist auch zeitlich nicht immer gleich groß; sie erhöht sich in Zeiten starker Depression und verringert sich in Zeiten günstiger Konjunktur.

Den genannten unverkennbaren Nachteilen der Nachkriegsstatistik stehen im Vergleich zu derjenigen der Vorkriegszeit jedoch auch verschiedene Vorteile gegenüber. Sie liegen darin begründet, daß der

---

1) Diese Gefahr der Doppelzählung ist bei den Arbeitern nicht vorhanden, da diese heute fast restlos durch die öffentlichen Arbeitsnachweise erfaßt werden, denen gegenüber die nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweise der Gewerkschaften kaum noch eine Rolle spielen.

2) Dem D.H.V. scheint nach einer Mitteilung an den Verfasser die Befürchtung nicht unbegründet zu sein, daß eine große Zahl Stellungsuchender sogar dreimal erfaßt wird, „wenn man beobachtet, daß die meisten örtlichen öffentlichen Arbeitsnachweise von den Ortsvertretungen der Verbände, ohne daß die Bestimmungen des Arbeitsnachweisgesetzes (bezw. des Gesetzes vom 16. 7. 1927) es vorsehen, Berichte über die Zahl der örtlichen Stellungsuchenden verlangen und auch bekommen und, in dem Bestreben, ein möglichst die örtliche Gesamtlage kennzeichnendes Bild zu bekommen, diese Zahlen auch noch mit in ihre Auszählungsziffern hineinnehmen.“ Die gleichen Zahlen werden also beim öffentlichen Arbeitsnachweis infolge der Meldung des örtlichen Verbands-Arbeitsnachweises und des betr. Angestellten selbst doppelt gezählt und dann vom öffentlichen Arbeitsnachweis dem Landesarbeitsamt weitergemeldet, während der Verbands-Arbeitsnachweis dem Landesarbeitsamt von dem gleichen Vorgang nochmals durch die Verbands-Bezirkszentrale Mitteilung macht.

Ablauf des Arbeitsmarkts von Monat zu Monat (in der Vorkriegszeit nur für vierteljährliche Zeiträume) verfolgt werden kann und daß die Gliederung der Bewerber und offenen Stellen nach kaufmännischen, technischen und Büroangestellten einen Einblick in die so verschieden gelagerten Verhältnisse auf den einzelnen Teilarbeitsmärkten der Angestellten vermittelt und so eine Analyse des Angestelltenmarkts entsprechend den verschiedenen Angestelltenkategorien ermöglicht.

Eine Darstellung der Lage auf den verschiedenen Angestelltenmärkten kann sich nun einmal besonders auf die absolute Lage erstrecken, d. h. sie schließt von der Größe der jeweils bei den Arbeitsnachweisen gemeldeten Bewerberzahl auf die Verhältnisse auf dem betr. Angestelltenmarkt überhaupt, sie kann aber auch die relative Arbeitsmarktlage festzustellen versuchen, die dadurch bestimmt wird, daß die jeweilige Zahl der Arbeitsgesuche in Beziehung gesetzt wird einmal zur Zahl der vorhandenen Berufsmitglieder, zum andern zur Zahl der gemeldeten offenen Stellen. Die Ergebnisse dieser beiden Untersuchungen geben die Antwort auf die Frage nach der „Rangordnung" der Einzelmärkte zueinander und im Vergleich zum Arbeitsmarkt der Arbeiter.

Bei der Darstellung der „absoluten" Arbeitsmarktlage der Angestellten mögen zunächst nacheinander die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt der kaufmännischen, technischen und Büroangestellten, getrennt nach männlichen und weiblichen Bewerbern, geschildert werden, um dann zu einem Vergleich des verschiedenartigen Ablaufs der Bewegung dieser Einzelmärkte untereinander zu gelangen.

Auf dem Teilarbeitsmarkt für kaufmännische Angestellte war die Entwicklung in den Jahren 1923 — 26 zahlenmäßig wie folgt 1): es waren insgesamt Arbeitsgesuche gemeldet bei den öffentlichen und privaten nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweisen:

Jahr—Monat	männl.	weibl.	Jahr—Monat	männl.	weibl.
1923			1924		
Januar	30 105	24 486	Januar	90 550	59 928
Februar	31 857	25 531	Februar	88 403	55 378
März	34 872	27 347	März	84 580	52 011
April	39 012	28 976	April	76 974	42 778
Mai	36 373	27 082	Mai	63 358	40 794
Juni	37 114	24 020	Juni	73 885	37 934
Juli	30 847	19 606	Juli	77 822	40 190
August	38 351	23 052	August	86 303	40 962
September	43 136	29 424	September	88 688	45 316
Oktober	52 526	36 741	Oktober	91 529	47 352
November	66 013	48 043	November	87 418	46 187
Dezember	79 263	53 205	Dezember	77 496	36 750

1) Vgl. Vierteljahrshefte zur Statistik des Deutschen Reiches, 1923, II. Heft, S. 23, III. H., S. 37, IV. H., S. 147; 1924, I. H., S. 83, II. H, S. 97, IV. H., S. 73; 1925, I. H., S. 115, II. H., S. 109, III. H., S. 141, IV. H. S. 121; 1926, I. H., S. 165, II. H., S. 131, III. H., S. 81, IV. H., S. 161; 1927, I. H., S. 181.

Jahr—Monat	männl.	weibl.	Jahr—Monat	männl.	weibl.
1925			1926		
Januar	78 488	34 755	Januar	109 839	54 550
Februar	75 010	34 891	Februar	121 818	62 599
März	73 378	34 061	März	131 730	70 887
April	71 775	33 877	April	142 835	73 816
Mai	70 580	32 849	Mai	148 063	75 903
Juni	69 141	30 625	Juni	152 121	78 088
Juli	69 506	29 499	Juli	155 487	78 823
August	68 287	30 274	August	155 363	77 679
September	70 522	33 495	September	154 218	79 974
Oktober	75 757	36 387	Oktober	154 432	79 412
November	82 831	39 476	November	153 279	77 423
Dezember	92 680	43 486	Dezember	150 692	72 216

Zu dieser Statistik ist zunächst zu sagen, daß die Zahlen der Arbeitsgesuche durchaus nicht übereinstimmen mit denen der tatsächlich Stellenlosen, die die Statistik auf S. 16 enthält und die auf Grund der Proz.-Zahlen der Stellenlosigkeit in den Angestelltenverbänden errechnet wurden. Festzustellen ist dies z. B. für die Jahre 1923 und 1924 1). Die Zahlen der Arbeitsgesuche geben also nur ein annäherungsweise richtiges Bild der Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten, das umso unvollkommener ist, als sich die Differenz der Arbeitsgesuche und Stellenlosen zeitlich nicht unerheblich ändert. 2) Da auch die Zahlen der tatsächlich Stellenlosen zahlreiche Doppelzählungen enthalten dürften, so ist ein vollkommen zuverlässiges Bild der Arbeitsmarktlage der Angestellten zu einem

1) Für spätere Zeitpunkte ist ein Vergleich der Arbeitsgesuche mit den als verfügbar gezählten stellenlosen Angestellten möglich und in dem Kurvenbild durchgeführt. Vgl. auch Anm. 2.

2) Wenn man die Zahl der Stellenlosen gleich 100 setzt, so ist die Zahl der Arbeitsgesuche jeweils um die folgenden %-Sätze höher

		März 1925	Juli 1925	Juli 1926
bei den kaufm. Angest.				
	männl.	58 Proz.	55 Proz.	22 Proz.
	weibl.	78 „	61 „	35 „
bei den Büroangest.				
	männl.	41 „	40 „	24 „
	weibl.	120 „	100 „	50 „
bei d. techn. Angest.				
	männl. u. weibl.	55 „	56 „	20 „

Die Differenz zwischen der Zahl der tatsächlich Stellenlosen und der der Arbeitsgesuche ist also in Zeiten der Depression beträchtlich geringer als in Zeiten günstiger Konjunktur. Diese Erscheinung dürfte darauf zurückzuführen sein, daß die noch nicht stellenlosen Angestellten in einer Periode ansteigender Konjunktur (also zunehmender Nachfrage) viel eher damit rechnen können, durch den Arbeitsnachweis eine Stelle zugewiesen zu erhalten, als dies in Zeiten ungünstiger Arbeitsmarktlage der Fall ist, wo selbst die bereits Stellenlosen in der Regel längere Zeit auf ihre Unterbringung warten müssen.

bestimmten Zeitpunkt nicht zu gewinnen. 1) Dagegen sind die Zahlen für eine Betrachtung über einen gewissen Zeitraum zu gebrauchen, wenn man sich mit der Bewegung als solcher begnügen will und sich bewußt bleibt, daß die wirklichen Zahlen jeweils beträchtlich niedriger sind.

Reiht man die obigen Zahlenangaben zu zwei Kurven (der männlichen und weiblichen Angestellten) zusammen, 2) so zeigt sich zunächst, daß die kaufmännischen Angestellten um die Wende der Jahre 1923/24 zwar einen bis dahin nicht erreichten Höhepunkt der Bewerberzahl erreichen, daß ihre größte Arbeitslosigkeit aber in der zweiten Hälfte des Jahres 1925 einsetzt und — eine allgemeine Erscheinung auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten im Gegensatz zu dem der Arbeiter — erst Ende 1926 leicht abzunehmen beginnt. Die Steigerung der Arbeitslosigkeit von Januar 1923 bis zu den beiden Zeitpunkten Januar 1924 und September 1926, dem höchsten Stand der Arbeitslosigkeit, verhält sich bei den kaufmännischen Angestellten wie 1 : 2,8 : 4,3 (die allgemeine Steigerung auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten beträgt 1 : 3,0 : 4,2). 3) Während also die Stabilisierung 4) um die Wende der Jahre 1923/24 die kaufmännischen Angestellten verhältnismäßig nicht so hart trifft wie die übrigen Angestelltenberufe, setzt die Rationalisierung in den Jahren 1925/26 in erster Linie (neben den technischen Angestellten) große Mengen von Arbeitskraft kaufmännischer Angestellten frei, ein Zeichen für die starke Schicksalsverbundenheit der kaufmännischen Angestellten mit der allgemeinen Wirtschaftslage und den großen Einfluß der Rationalisierungsmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt der Angestellten. 5) Da die Rationalisierungsmaßnahmen im allgemeinen bereits im Jahre 1924 einsetzen, darf hinsichtlich der Angestellten angenommen werden, daß die Auswirkungen dieser Maßnahmen den Angestelltenmarkt erst relativ spät treffen. Bemerkenswert ist ferner die Verschiedenheit des Verlaufs der Kurve für die männlichen und die weiblichen Angestellten. Beträgt die zahlenmäßige Differenz der männlichen und weiblichen Arbeitsgesuche Anfang 1923 nur etwa 6000, so wird sie im weiteren Verlauf immer größer, um in der zweiten Hälfte 1926 bis auf etwa 75 000, d. h. auf mehr als das 12fache zu Beginn des Ablaufs, anzusteigen. Um aber etwas Endgültiges dar-

1) Auch die besonderen Erhebungen über den Arbeitsmarkt der Angestellten bestätigen, daß die Zahl der Stellenlosen durchweg geringer ist, als sie nach der monatlichen Arbeitsnachweis-Statistik zu sein scheint. Vgl. die Ergebnisse der Erhebung vom 16. 7. 1925 mit den oben wiedergegebenen Zahlen der Arbeitsgesuche.

2) Die Kurven werden wegen Druckersparnis hier nicht gebracht.

3) Die obigen Zeitpunkte wurden gewählt, um die Wirkungen der beiden wichtigsten wirtschaftlichen Erscheinungen auf dem Arbeitsmarkt der Nachkriegszeit, der Stabilisierung und der Umstellung, klar herauszustellen.

4) Nach Ministerialrat Weigert ist die Krise von 1923/24 nicht die Folge der Stabilisierung, sondern als Inflationskrise in ihrem äußersten Stadium anzusprechen. (Vgl. Allgemeine Deutsche Arbeitsnachweistagung Düsseldorf 1925, a. a. O., S. 106).

5) Vgl. die Ausführungen S. 39 ff.

über aussagen zu können, ob der Arbeitsmarkt der weiblichen Angestellten günstiger gelagert ist als der der männlichen Angestellten, ist es erforderlich, die Zahl der Stellungsuchenden in Beziehung zu setzen zur Zahl der Berufsangehörigen. Da die Berufsstatistik die kaufmännischen mit den Büroangestellten zusammengezogen hat, kann auch hier die Feststellung nur für die Gesamtheit der kaufmännischen und Büroangestellten gemacht werden. Wegen der Aehnlichkeit der Arbeitsaufgaben der beiden Angestelltenarten — besonders hinsichtlich der weiblichen Angestellten — dürfte dies aber für den Erkenntniswert der Ergebnisse unerheblich sein. Man erhält dann für jeweils zwei Zeitpunkte im Jahr folgendes Bild: Auf 100 Berufsangehörige der kaufmännischen und Büroangestellten kamen

		Stellengesuche	
		männliche	weibliche
1923	Januar	2,4	3,6
	Juli	2,6	2,9
1924	Januar	7,7	8,8
	Juli	6,6	5,7
1925	Januar	6,6	4,9
	Juli	5,7	4,0
1926	Januar	8,9	7,5
	Juli	12,2	10,3

Die Zahlenreihen beweisen einwandfrei, daß von Mitte 1924 ab der Arbeitsmarkt der weiblichen kaufmännischen und Büroangestellten dauernd günstiger liegt als der der entsprechenden männlichen Angestellten. Daß dies Verhältnis in der ersten Hälfte 1924 noch umgekehrt ist, erklärt sich wohl hauptsächlich aus der übermäßig starken Beschäftigung der weiblichen Angestellten in der Inflationszeit, die an solchen Arbeitskräften für ihre viele „Zahlen"-Arbeit einen großen Bedarf hatte. Nachdem Ende 1923 wieder normale Verhältnisse eingetreten waren, sind sie zum größten Teil entbehrlich geworden, belasten aber anfangs den Arbeitsmarkt noch sehr stark. Die dann seit Mitte 1924 zu beobachtende dauernd günstigere Lagerung des Arbeitsmarkts der weiblichen gegenüber den männlichen Angestellten dürfte wohl teilweise den Auswirkungen der Rationalisierung zuzuschreiben sein, wobei auch die größere Billigkeit der weiblichen Arbeitskraft offenbar den Ausschlag geben dürfte. Es scheint aber, daß die wachsende Mechanisierung der kaufmännischen und Büro-Betriebe immer mehr eine Vergebung von Arbeiten an die durchweg nur angelernten weiblichen Angestellten gestattet. Bestätigt wird diese Vermutung durch einige Zahlenangaben von Lövinson 1) über die deutsche Bankangestelltenschaft. Danach beträgt der Anteil der weiblichen Angestellten an der Gesamtzahl der Bankangestellten im Jahre 1913 erst 5 Proz., Ende 1919 schon ca. 10 Proz. und Ende 1925 nicht weniger als 20 Proz. Es hat sich also jeweils in einem Zeitraum von 6 Jahren der Anteil der weiblichen Bank-

1) Lövinson, Käthe, Frauenarbeit in Bankbetrieben, Berlin 1926, S. 20.

angestellten verdoppelt. Dies wäre offenbar unmöglich gewesen, wenn die Bankbetriebe sich nicht ständig mehr mechanisiert hätten.

Ein Vergleich der Kurven der männlichen und weiblichen Arbeitsgesuche zeigt ferner, daß nicht immer von einer strengen Parallelität der beiden Kurven gesprochen werden kann. 1) Zum Vergleich der gemeldeten Arbeitsgesuche mit den tatsächlich Stellenlosen ist seit März 1925 die Kurve der letzteren (nach der Monatsstatistik der Arbeitsnachweise 2) dem graphischen Bild eingezeichnet; sie zeigt trotz nicht unerheblicher Differenz gegenüber der Kurve der Arbeitsgesuche einen mit dieser übereinstimmenden Verlauf.

Der nun zur Darstellung gelangende Arbeitsmarkt der technischen Angestellten weist hinsichtlich der Bewerberzahl in den Jahren 1923 bis 1926 folgende Entwicklung auf: 3)

Jahr—Monat	Arbeitsgesuche männl.	weibl.	Jahr—Monat	Arbeitsgesuche männl.	weibl.
1923			1925		
Januar	5 492	93	Januar	15 346	95
Februar	6 551	102	Februar	14 221	84
März	8 439	124	März	13 455	97
April	10 197	167	April	13 244	96
Mai	9 299	115	Mai	12 200	77
Juni	10 111	117	Juni	11 080	62
Juli	8 708	102	Juli	11 128	69
August	11 454	126	August	10 086	67
September	12 254	161	September	11 444	89
Oktober	14 440	253	Oktober	13 184	99
November	18 820	349	November	16 277	109
Dezember	23 023	365	Dezember	20 185	129
1924			1926		
Januar	25 884	301	Januar	28 993	184
Februar	24 928	170	Februar	32 333	269
März	22 664	166	März	35 746	264
April	19 714	129	April	38 460	339
Mai	16 576	124	Mai	38 858	343
Juni	15 941	105	Juni	36 854	373
Juli	16 548	113	Juli	40 810	400
August	17 767	108	August	40 008	386
September	18 229	129	September	38 203	377
Oktober	18 424	119	Oktober	38 110	378
November	17 615	115	November	36 897	393
Dezember	15 740	115	Dezember	36 163	333

1) Eine ähnliche Erscheinung kann man auch auf dem Arbeitsmarkt der gewerblichen Arbeiter beobachten. So ist z. B. auf dem Arbeitsmarkt der bergischen Textilindustrie die Lage für die weiblichen Arbeiter in den Jahren 1925

Wie ersichtlich, ist die Zahl der Arbeitsgesuche der weiblichen technischen Angestellten so gering, daß sie im Vergleich zu der der männlichen Techniker graphisch nicht dargestellt werden kann. Wenn man auch hier wieder den Einfluß der beiden wichtigsten Ursachenkomplexe auf die Gestaltung des Arbeitsmarkts untersucht, so läßt sich folgendes feststellen: Bereits die Stabilisierung stempelt den technischen Arbeitsmarkt zum ungünstigsten von allen Teilmärkten und auch die Maßnahmen der Rationalisierung, die ja zum großen Teil in der Einführung verbesserter technischer Methoden bestehen, treffen die Techniker am stärksten. Der Stand der Arbeitslosigkeit in den drei Zeitpunkten Anfang 1923, Januar 1924 und Juli 1926 verhält sich zueinander wie 1 : 4,7 : 7,4. Da die Tätigkeit der technischen Angestellten — wie oben dargelegt 4) — teilweise sehr stark derjenigen der gewerblichen Arbeiter ähnelt oder doch mit ihr direkt verknüpft ist, so wirken auch die Rationalisierungsmaßnahmen ähnlich wie bei den gewerblichen Arbeitern bei den Technikern besonders stark aus. Zum Teil dürfte auch die gehobenere Tätigkeit der Aufsichtskräfte von der Rationalisierung beeinflußt worden sein, da die Entwicklung immer mehr in der Richtung des Ersatzes menschlicher Kontrolltätigkeit durch Maschinen geht. Ob im übrigen die Bedeutung der qualifizierten technischen Arbeitskraft zugunsten mehr mechanischer Arbeit zurückgedrängt worden ist, läßt sich erst nach beendigter Rationalisierung beurteilen.

Ein Analogon zum Arbeitsmarkt der gewerblichen Arbeiter läßt sich ferner daraus ableiten, daß die Kurve der arbeitsuchenden Techniker eine starke Beweglichkeit aufweist. Besonders gilt dies hinsichtlich der großen konjunkturellen Bewegungen der Jahre 1923 bis 1926. So ist z. B. das Absinken der Arbeitslosenkurve zum Besseren in den Jahren 1924 und 1925 bei den technischen Angestellten besonders groß; im günstigsten Zeitpunkt, August 1925, ist fast der Stand von Anfang 1923 wieder erreicht, während bei den kaufmännischen Angestellten noch fast doppelt so viel Arbeitsuchende vorhanden sind wie zu jenem Zeitpunkt. Dieser Ablauf der Bewegung des Arbeitsmarkts der Angestellten beweist dessen enge Verbundenheit mit dem Arbeitsmarkt der Industriearbeiter. Somit ist das Berufsschicksal des Technikers in der heutigen Wirtschaft dem des „Proletariers" in seinem wichtigsten Punkte, der Unsicherheit der Existenz, besonders nahe verwandt. Daß dies vor

---

und 1926 bei weitem günstiger als für die männlichen Arbeiter. Die Ursache dieser Erscheinug dürfte ähnlich derjenigen der günstigeren Lage für die weiblichen Angestellten sein (Vgl. S. 24). Siehe Dissertation Knoop, Der Arbeitsmarkt der bergischen Textilindustrie. Münster 1928.

2) Vgl. Arbeitsmarktanzeiger, VII. Jahrg. Nr. 19 ff.

3) S. Fußnote 1 S. 21.

4) Vgl. § 1.

allem mit der Gleichartigkeit der Arbeitsaufgaben beider zusammenhängt, wurde oben bereits hervorgehoben. Was die Gestaltung der Arbeitsmarktlage für die männlichen gegenüber den weiblichen Technikern betrifft, so zeigt die obige Tabelle die verhältnismäßig günstigere Entwicklung des Arbeitsmarkts der weiblichen technischen Angestellten. Während z. B. im Januar 1923 auf 1000 Arbeitsgesuche männlicher technischer Angestellten 17 Arbeitsgesuche von weiblichen Angestellten kamen, waren es im Januar 1924 nur noch 12, im Januar 1925 und 1926 sogar nur je 6 Arbeitsgesuche. Ob die Arbeitsmarktlage allgemein für die weiblichen Techniker als günstiger zu bezeichnen ist im Vergleich mit der für die männlichen Techniker, läßt sich nicht feststellen, da die Berufszählung von 1925 bezgl. der Techniker eine Trennung der Berufsangehörigen nach den Geschlechtern noch nicht vorgenommen hat.

Die Lagerung des Arbeitsmarkts der Büroangestellten wird durch folgende Zahlen veranschaulicht:

	Arbeitsgesuche			Arbeitsgesuche	
Jahr—Monat	männl.	weibl.	Jahr—Monat	männl.	weibl.
1923			1925		
Januar	6 030	9 415	Januar	18 424	11 197
Februar	6 845	9 752	Februar	17 559	10 751
März	7 743	11 425	März	17 161	10 840
April	8 678	11 176	April	16 569	10 016
Mai	8 713	9 730	Mai	16 774	9 640
Juni	8 700	10 067	Juni	14 994	8 991
Juli	7 839	7 629	Juli	14 453	7 847
August	9 483	9 782	August	13 542	8 085
September	10 387	11 276	September	13 544	9 312
Oktober	12 553	13 155	Oktober	14 923	10 421
November	15 120	15 766	November	15 957	11 021
Dezember	17 617	16 957	Dezember	18 454	11 552
1924			1926		
Januar	23 828	22 268	Januar	21 978	15 154
Februar	24 894	20 764	Februar	23 046	15 868
März	24 383	19 426	März	24 396	16 903
April	22 886	16 257	April	25 241	17 240
Mai	21 494	14 769	Mai	25 673	17 100
Juni	19 532	12 409	Juni	25 715	17 047
Juli	18 660	12 519	Juli	25 066	17 470
August	19 065	12 137	August	25 489	17 184
September	20 445	13 417	September	25 291	17 443
Oktober	20 939	13 418	Oktober	26 693	17 288
November	19 409	12 679	November	26 133	16 996
Dezember	17 670	10 459	Dezember	26 289	16 581

Untersucht man, ähnlich wie bei den beiden anderen Angestelltenkategorien, in welchem Maße der Arbeitsmarkt der Büroangestellten dem Einfluß der Stabilisierungsmaßnahmen unterworfen war, so beweisen die Zahlen, daß die Büroangestellten neben den Technikern, wenn auch bei weitem nicht so stark wie diese, der Krise um die Wende der Jahre 1923/24 besonders zum Opfer fielen. Hingegen erreicht die Gesamtzahl der Arbeitsgesuche der Büroangestellten im Jahre 1926 nicht einmal die Höhe der Arbeitslosigkeit im Januar 1924. Die Zahl der arbeitsuchenden Büroangestellten verhält sich in den drei Zeitpunkten Januar 1923, Januar 1924, Juli 1926 wie 1 : 3,0 : 2,9. Sehr verschieden aber ist die Entwicklung für die männlichen und weiblichen Büroangestellten: während das Verhältnis der Arbeitsgesuche zu den genannten Zeitpunkten für die männlichen Büroangestellten 1 : 3,9 : 4,1 beträgt, lauten die entsprechenden Zahlen für die weiblichen Büroangestellten 1 : 2,4 : 1,8. Steigert sich die Erwerbslosigkeit im Jahre 1926 bei den männlichen Büroangestellten nur wenig über jene zu Anfang 1924, so bleibt sie bei den weiblichen Büroangestellten sogar noch um 1/4 hinter derjenigen der Stabilisierung zurück. Es scheint also, daß die Rationalisierung nach den Abbaumaßnahmen der Stabilisierung bei den Büroangestellten keine größeren Möglichkeiten einer Einschränkung der Angestelltenzahl mehr vorfindet. Die Abbaumaßnahmen mit der einhergehenden Vereinfachung des Verwaltungsapparates haben die Zahl der Arbeitskräfte offenbar schon auf den notwendigsten Stand herabgedrückt. Was insbesondere die günstige Gestaltung des Arbeitsmarkts der weiblichen Büroangestellten betrifft, so wurde bei der Betrachtung des kaufmännischen Arbeitsmarkts 1) bereits darauf hingewiesen, daß diese Entwicklung z. T. der zunehmenden Mechanisierung der Betriebe zuzuschreiben sein dürfte, die geeignet ist, die Beschäftigungsmöglichkeiten der durchweg geringer qualifizierten weiblichen Kräfte zu steigern. Bestätigt wird diese Annahme auch durch die Tatsache, daß der Arbeitsmarkt der weiblichen Büroangestellten, der im Jahre 1923 noch ungünstiger liegt als der der männlichen Büroangestellten, seit Ende 1923 im Vergleich zum letzteren eine dauernd günstigere Entwicklung aufweist. 2)

Das so gezeichnete Bild der „absoluten" Lage der Angestellten-Teilmärkte in den Jahren 1923 bis 1926, gekennzeichnet durch die Zahl der Arbeitsgesuche, möge die anliegende graphische Darstellung (s. Kurvenbild I) vervollständigen, die unter jeweiliger Zusammenfassung der männlichen und weiblichen Angestellten die drei Kurven der Arbeitsgesuche der kaufmännischen, technischen und Büroangestellten untereinander und mit der Gesamtzahl der Arbeitsgesuche zu vergleichen strebt. Die wichtigsten Tatsachen, die das graphische

---

1) Vgl. S. 24 dieser Arbeit.

2) Über die Einzelheiten vgl. S. 23/24.

Bild vor Augen führt, sind — soweit in den bisherigen Ausführungen noch nicht dargetan — folgende:

1. Die Gestaltung des Arbeitsmarkts der kaufmännischen Angestellten ist von entscheidendem Einfluß auf die Entwicklung des Gesamt-Arbeitsmarkts der Angestellten (beide Kurven zeigen einen fast parallelen Verlauf). Da der kaufmännische Arbeitsmarkt bei einer günstigen Entwicklung der übrigen Teilmärkte nur eine geringe Entspannung zeigt, so kann man hinsichtlich der kaufmännischen Angestellten von einer Art Dauerarbeitslosigkeit seit 1923 sprechen. Offenbar findet hier die größte Umschichtung von Angestellten statt. Ohne auf die Verursachung schon näher einzugehen, muß man doch der Vermutung Raum geben, daß die Uebersetzung der Angestelltenberufe in der Inflation bei den kaufmännischen Angestellten am stärksten gewesen ist und daß der Rationalisierungsprozeß in erheblichem Maße kaufmännische Arbeitskräfte freigesetzt hat.

2. Von der Entwicklung des kaufmännischen Arbeitsmarkts weicht die der beiden anderen Teilmärkte mehr oder weniger ab. Jedoch besteht eine gewisse ähnliche Entwicklung zwischen den Kurven der kaufmännischen und der technischen Angestellten in den Zeitpunkten Ende 1923 / Anfang 1924 und Mitte 1926 insofern, als die Kurve jeweils gleiche Ausschläge zeigt, d. h. daß die Stabilisierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen auf den genannten Teilmärkten jeweils einen neuen Höchststand der Arbeitslosigkeit hervorrufen, während die Rationalisierung auf dem Arbeitsmarkt der Büroangestellten nicht so tiefgreifende Wirkungen auslöst wie die Periode der Stabilisierung. Im übrigen gleicht der Bewegungsrhythmus des Arbeitsmarkts der Techniker weniger dem Arbeitsmarkt der kaufmännischen als dem der Büroangestellten. Auf diesen beiden Teilmärkten ist die Besserung der Lage im Jahre 1924/25 wesentlich stärker als auf dem der kaufmännischen Angestellten. Eine Eigenart der Kurve der Büroangestellten ist es endlich, daß sie im Vergleich zu ihrem ganzen übrigen Verlauf und zu dem der beiden anderen Kurven um die Wende der Jahre 1923/24 einen besonders hohen Gipfel bildet, in dem der Abbau der Behördenangestellten zum Ausdruck kommt. Dagegen nimmt dieser Teil-Arbeitsmarkt in den Jahren 1925/26 eine im Verhältnis zu den übrigen Teil-Arbeitsmärkten günstige Entwicklung. Während z. B. die Differenz der Arbeitsgesuche der Büro- und der technischen Angestellten im Januar 1924 noch etwa 20 000 beträgt, d. h. also zu dem angegebenen Zeitpunkt 20 000 mehr Arbeitsgesuche von Büroangestellten als von technischen Angestellten vorlagen, steigt die Zahl der stellenlosen Techniker so stark an, daß diese Differenz sich bis zum Juli 1926 auf wenig mehr als 2000 vermindert. Diese Zahlen kennzeichnen das Maß der Auswirkung der Rationalisierung auf den Arbeitsmarkt der technischen gegenüber den übrigen Angestellten.

3. Die Verschiedenartigkeit der Entwicklung der Einzelmärkte bringt es mit sich, daß sich ihre Lage zueinander ständig ändert. In Proz. der Gesamtzahl der Arbeitsgesuche der Angestellten be-

trugen die Arbeitsgesuche 1)

	der kaufmännischen-	Büro-	techn. Angest.
Januar 1923	72,2	20,4	7,4
Januar 1924	67,6	20,7	11,7
Januar 1925	71,6	18,7	9,7
Januar 1926	71,3	16,1	12,6

Die Zusammenstellung zeigt, daß der kaufmännische Arbeitsmarkt sich im Vergleich zu den übrigen Märkten am wenigsten ändert (Dauerarbeitslosigkeit!), daß die Stellenlosigkeit der Büroangestellten langsam, aber ständig abnimmt, während die der Techniker relativ starke Schwankungen aufweist (Verbundenheit mit dem Arbeitsmarkt der gewerblichen Arbeiter). Diese Entwicklung setzt sich im Jahre 1927 fort. Nach den Berichten der Arbeitsnachweise hat sich die Zahl der arbeitsuchenden männlichen kaufmännischen Angestellten in der Zeit von Januar 1926 bis September 1927 nur um 3,4 Proz., die der weiblichen kaufmännischen Angestellten nur um 10,2 Proz. verringert, während der Rückgang bei den Büroangestellten in demselben Zeitraum fast 25 Proz. und bei den Technikern über 35 Proz. beträgt. 2)

Ein endgültiges Urteil über die Frage, welcher dieser Teilmärkte überhaupt am günstigsten gelagert ist, läßt sich aus den obigen Zahlen nicht gewinnen. Diese Frage wird unten näher behandelt werden. 3)

4. Endlich zeigt die graphische Darstellung auch ein verschiedenes Maß von Empfindlichkeit im Ablauf der einzelnen Kurven. Die am stärksten auf Einflüsse reagierenden Kurven sind offenbar die der technischen und Büroangestellten. Hinsichtlich der ersteren dürfte diese Erscheinung wiederum in der Art der Arbeitsaufgabe der technischen Angestellten begründet liegen, hinsichtlich der letzteren in der Beweglichkeit der Kurve der weiblichen Büroangestellten (Aushilfskräfte!).

Mit dieser Darstellung der „absoluten" Lage des Arbeitsmarkts der Angestellten sind jedoch die statistischen und graphischen Möglichkeiten einer Behandlung unseres Gegenstandes noch nicht erschöpft. Wie oben erwähnt, ist zur richtigen Beurteilung der Arbeitsmarktlage der Angestellten auch ein Bild der „relativen" Lage auf den verschiedenen Teil-Arbeitsmärkten zu geben.

Ein solches Bild kann man auf zweierlei Weise gewinnen, nämlich einmal dadurch, daß man die Zahl der Arbeitsgesuche in Beziehung setzt zur Zahl der offenen Stellen, zum anderen zur Zahl der Berufsmitglieder. Die erstere Methode, in der Arbeitsmarkt-

1) Errechnet auf Grund der Angaben der Arbeitsgesuche (vgl. die Tabellen S. 21/22, 25, 27).

2) Vgl. Reichsarbeitsmarktanzeiger 1927, Nr. 6 (Beilage: Die Arbeitsmarktlage der Angestellten). Aus den dort angegebenen absoluten Zahlen wurden die obigen %-Sätze errechnet.

3) Vgl. S. 31—33.

statistik unter der Bezeichnung „Andrangsziffer“ bekannt, scheidet praktisch jedoch zur Beurteilung der Arbeitsmarktlage aus, da der errechnete Zahlenausdruck nicht mehr als ein geeignetes Konjunktursympton erscheinen dürfte. 1) Gegen die Verwendung der Andrangsziffer ist namentlich geltend zu machen, daß das Angebot durch die aufgeblähten Zahlen der Arbeitsgesuche repräsentiert wird und auf der Nachfrageseite der Eingang an offenen Stellen nicht als zutreffender Ausdruck der Wirtschaftsentwicklung angesehen werden kann. 2) In letzterer Hinsicht gründet sich die Annahme wohl auf die Tatsache, daß sich ein großer Teil des Arbeitsmarktverkehrs in anderer Weise als durch die Arbeitsnachweise vollzieht, und ferner, daß das Angebot an offenen Stellen bei den verschiedenen Arbeitsnachweisarten und Berufsgruppen sehr ungleichmäßig ist. 3) Für die Angestelltenberufe ist außerdem noch zu berücksichtigen, daß die gleichen Stellenmeldungen häufig bei mehreren Arbeitsnachweisen (einem öffentlichen und einem oder mehreren Verbandsnachweisen) erfolgen. Aus allen diesen Gründen erweist sich die Andrangsziffer bei der Beurteilung der Arbeitsmarktverhältnisse als nicht ausreichend, 4) und auch die amtliche Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten lehnt sie als ungeeignete Zahlengrundlage ab. 5)

Man ist also zur Darstellung der „relativen“ Arbeitsmarktlage lediglich auf die zweite Methode angewiesen, die die Zahl der Arbeitsgesuche bezw. Stellenlosen auf die Zahl der überhaupt vorhandenen Berufsangehörigen in den einzelnen Berufsgruppen bezieht. Aber auch diese Methode vermag die Verhältnisse nur unvollkommen zu beurteilen. Die Gründe liegen vor allem in der ungleichartigen Gliederung der Angestelltenberufe in der amtlichen Berufszählung und in der Arbeitsnachweis-Statistik. Während die Berufsstatistik nämlich eine Trennung a) nach kaufmännischen und Büroangestellten, b) nach technischen Angestellten und c) nach Werkmeistern vornimmt, werden in der Arbeitsnachweis-Statistik die beiden letzteren Gruppen zusammengezogen, die kaufmännischen und Büroangestellten aber gesondert betrachtet. Es ist daher nur möglich, die relative Arbeitsmarktlage der kaufmännischen und Büroangestellten mit der der technischen Angestellten und Werkmeister zu vergleichen. Dies ist namentlich hinsichtlich der beiden letzteren Gruppen zu bedauern. Denn während die kaufmännischen und Büroangestellten unter ziemlich

1) Siehe auch Henninger, Kritik der deutschen Arbeitsmarktstatistik. Arbeit und Beruf, 6. Jahrgang, Nr. 10, S. 303.

2) Henninger, a. a. O. S. 303.

3) Daß diese Auffassung berechtigt ist, beweist ein Vergleich der Andrangsziffer der Angestellten mit der der Arbeiter. (s. z. B. die Tabelle Anlage 28 zur Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten, Reichstagsdrucksache III Nr. 3852, S. 60). Die ständig erheblich höher liegende Andrangsziffer der Angestellten gegenüber der der Arbeiter gibt eine ganz falsche Vorstellung von der Lage dieser beiden Märkte zueinander.

4) Henninger, a. a. O.

5) Denkschrift, S. 8, Anm. 11.

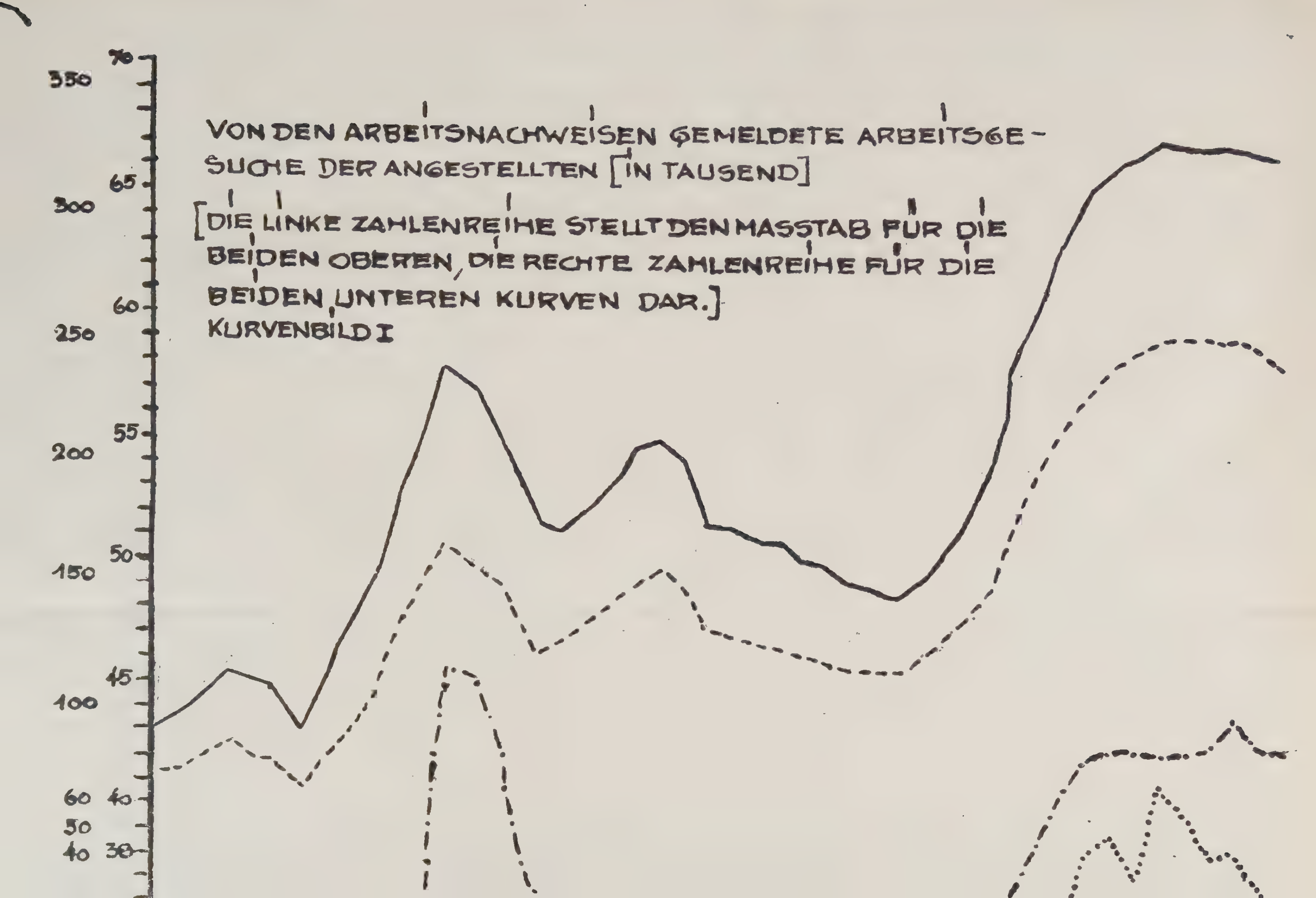
gleichartigen Verhältnissen arbeiten und daher auch in ungefähr gleichem Maße von der Arbeitslosigkeit getroffen werden dürften, ist dies hinsichtlich der technischen Angestellten und Werkmeister nicht der Fall. 1) Denn die Werkmeister stellen einen ganz anderen Angestelltentyp als die übrigen technischen Angestellten dar. Ihre ganze Tätigkeit hat eine viel engere Berührung mit der der Arbeiter, aus deren Reihen sie auch durchweg hervorgehen. Da sie besonders qualifiziert sind und über reiche Erfahrungen verfügen, ist ihre Existenzsicherheit erheblich größer als die der übrigen technischen Angestellten. 2) Bei einer Zusammenfassung der beiden Berufsgruppen wird das Bild der Arbeitsmarktlage daher sofort verschwommen. Dazu kommt, daß der Begriff des technischen Angestellten und Werkmeisters in der Berufsstatistik sich offenbar nicht vollkommen mit dem der Arbeitsnachweis-Statistik deckt; insbesondere dürften die in der Wirtschaftsabteilung Land- und Forstwirtschaft nachgewiesenen Techniker und Werkmeister einschließlich Fachpersonal zum größten Teil nicht zu den technischen Angestellten zu rechnen sein. Sieht man von diesen Mängeln der Statistik einmal ab, so ergibt sich als Gesamtheit der kaufmännischen und Büroangestellten eine Zahl von 2 406 159, als Gesamtheit der Techniker und Werkmeister eine solche von 703 082 Berufsangehörigen. Setzt man zu diesen Zahlen die der Arbeitsgesuche in den entsprechenden Berufsgruppen in Beziehung, so erhält man folgendes Bild:

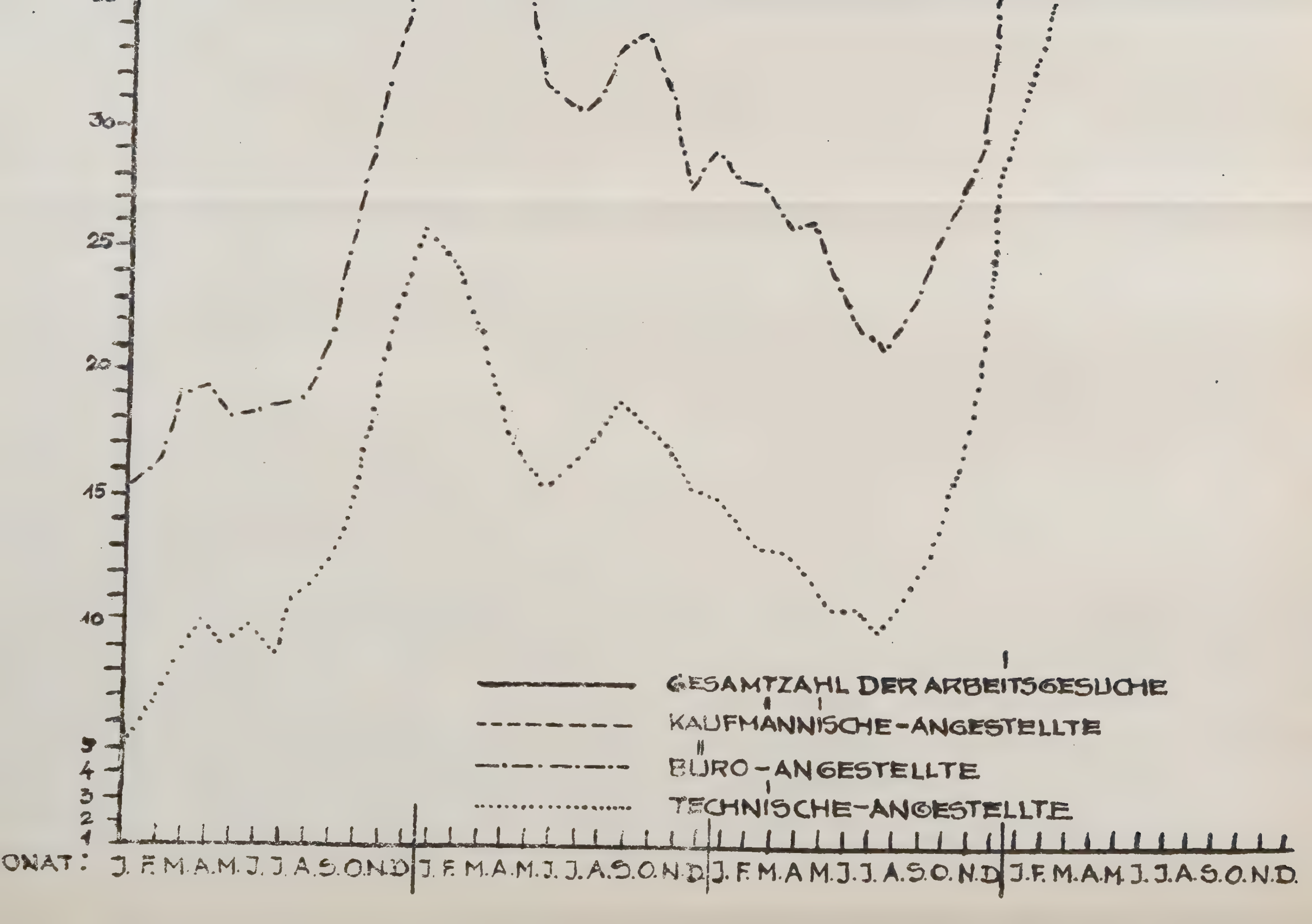
Jahr, Monat	Von der Gesamtheit der Berufsangehörigen waren arbeitsuchend von den kaufm. und Büroangest.	Techn. u. Werkm.
1923 Januar	2,9	0,8
Juli	2,7	1,2
1924 Januar	8,2	3,7
Juli	6,2	2,3
1925 Januar	5,9	2,2
Juli	5,0	1,6
1926 Januar	8,4	4,1
Juli	11,5	5,9

Nach dieser Tabelle ist also die Arbeitsmarktlage für die Techniker und Werkmeister im ganzen erheblich günstiger als für die kaufmännischen und Büroangestellten. Die Arbeitslosigkeit dürfte jedoch für die technischen Angestellten etwas zu gering erscheinen,

1) Vgl. hierzu § 1 (S. 5).

2) Bestätigt wird diese Tatsache durch die Berechnungen der Angestellten-Organisationen über die Arbeitslosigkeit in % der Mitgliederzahlen. Sind diese auch nicht unbedingt verläßlich, so ist doch der Unterschied der Arbeitslosigkeit in den Werkmeister-Organisationen gegenüber der in den reinen Technikerverbänden so groß, daß man für die Werkmeister auch eine relativ geringere Erwerbslosigkeit annehmen muß. Vgl. Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten, S. 58 und 71.


VON DEN ARBEITSNACHWEISEN GEMELDETE ARBEITSGE-
SUCHE DER ANGESTELLTEN [IN TAUSEND]
[DIE LINKE ZAHLENREIHE STELLT DEN MASSTAB FÜR DIE
BEIDEN OBEREN, DIE RECHTE ZAHLENREIHE FÜR DIE
BEIDEN UNTEREN KURVEN DAR.]
KURVENBILD I
350
300
250
200
150
100
60
50
40
70
65
60
55
50
45
40
30


30
25
20
15
10
5
4
3
2
1
GESAMTZAHL DER ARBEITSGESUCHE
KAUFMÄNNISCHE-ANGESTELLTE
BÜRO-ANGESTELLTE
TECHNISCHE-ANGESTELLTE
ONAT: J. F. M. A. M. J. J. A. S. O. N. D. J. F. M. A. M. J. J. A. S. O. N. D. J. F. M. A. M. J. J. A. S. O. N. D. J. F. M. A. M. J. J. A. S. O. N. D.

weil 1. der niedrige Anteil der Werkmeister an der Stellenlosigkeit das Gesamtergebnis etwas herabdrückt, 2. weil die Zahl der Berufsangehörigen für die Techniker und Werkmeister offenbar zu hoch erscheint, 3. weil in der Zahl der Arbeitsgesuche der Techniker weniger Doppelzählungen enthalten sind als in der Zahl der Arbeitsgesuche der kaufmännischen und Büroangestellten und daher die Zahl der ersteren vergleichsweise zu niedrig ist. Das Ergebnis dürfte vor allem durch folgende beiden Ursachen bedingt sein: 1. durch die Art der Arbeitsaufgaben der technischen Angestellten, die sich mit der der Arbeiter stark berührt; die Arbeitslosigkeit der Arbeiter aber ist relativ geringer als die der Angestellten 1), 2. durch die besonders ungünstigen Verhältnisse auf dem kaufmännischen Arbeitsmarkt, die oben 2) bereits mit dem Schlagwort „Dauerarbeitslosigkeit" charakterisiert wurden. Das Nähere wird im § 6 ausgeführt.

Eine weitere Schlußfolgerung, die sich aus den obigen Zahlen ergibt, ist die, daß die Stellenlosigkeit bei den technischen Angestellten dauernd in viel stärkerem Maße steigt, als bei den kaufmännischen und Büroangestellten. Während die Zahl der Arbeitsgesuche bei den kaufmännischen und Büroangestellten im Juli 1926 etwa das Vierfache der Zahl vom Januar 1923 beträgt, ist die Arbeitslosigkeit bei den technischen Angestellten in demselben Zeitraum auf mehr als das Siebenfache gestiegen; oder anders ausgedrückt: während der Anteil der technischen Angestellten an der Stellenlosigkeit im Januar 1923 noch ein Viertel desjenigen der kaufmännischen und Büroangestellten betrug, wenn man den Anteil der beiden letzteren addiert und der Zahl der Techniker gegenüberstellt, ist dieser Proz.-satz bis zum Juli 1926 auf mehr als die Hälfte desjenigen der kaufmännischen und Büroangestellten gestiegen. 3)

Ueber den relativen Umfang der Erwerbslosigkeit haben auch einige Angestellten-Organisationen Erhebungen angestellt, indem sie die Zahl der Stellenlosen in Proz.-Sätzen ihrer Mitgliederzahlen ermittelten. Diese Berechnungen haben für die Beurteilung der Arbeitsmarktlage aber einen geringeren Wert, da bei jedem einzelnen Verband das Verhältnis der Mitgliederzahlen zur Zahl der Berufsangehörigen ein anderes ist. Hingewiesen sei z. B. auf die Zusammenstellung der arbeitsuchenden und stellenlosen Mitglieder in Angestelltenverbänden 4) und die monatlichen Erhebungen der Organisationen des Afa-Bundes. 5) Die letzteren sind jedoch in anderer Hinsicht von Bedeutung, nämlich durch die Unterscheidung der Angestellten danach, ob sie in Industrie und Handel oder bei Behörden beschäftigt

1) Vgl. die Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten, S. 8.

2) Siehe S. 29.

3) Über die Ursachen dieser Entwicklung vgl. § 5.

4) Anlage 26 und 32 der Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten, a. a. O., S. 58 und 71.

5) S. Afa-Bundeszeitung 1927, Nr. 2, S. 31; Nr. 4, S. 63; Nr. 5, S. 81; Nr. 6, S. 91.

werden. Dabei ergibt sich die interessante Tatsache, daß die Arbeitslosigkeit unter den kaufmännischen Angestellten in Industrie und Handel geringer ist als bei den technischen Angestellten in Industrie und Handel, während das Verhältnis bei den Behörden gerade umgekehrt liegt. Der Afabund gibt als Ursache dieser Erscheinung an, „daß die technischen Angestellten in der Industrie mit den Arbeitern im allgemeinen zur Entlassung kommen, während sich die kaufmännischen Angestellten in den Büros länger halten und der Handel überhaupt selbst in Zeiten größter Wirtschaftskrisen nur zu geringen Personaleinschränkungen übergehen kann. Bei Behörden sind aber technische Angestellte in verhältnismäßig so geringer Zahl beschäftigt, daß ein größerer Abbau kaum möglich erscheint."[1] Man wird hier also wieder betonen müssen, daß die verschiedenartige Tätigkeit der technischen und kaufmännischen Angestellten und ihre mehr oder minder enge Berührung mit den Funktionen des gewerblichen Arbeiters für die angeführte Entwicklung von Bedeutung ist.

Faßt man die Hauptergebnisse dieses § zusammen, so läßt sich folgendes sagen: Der Ablauf des Arbeitsmarkts der Angestellten in der Nachkriegszeit weist hinsichtlich der einzelnen Teil-Arbeitsmärkte die gleiche Grundbewegung auf, in dem Bewegungsrhythmus der Kurven zeigen sich aber bemerkenswerte Unterschiede, die sich vor allem daraus erklären, daß die verschiedenen Ursachen dieser Bewegung sich auf den einzelnen Teilmärkten in sehr verschiedenem Umfange auswirken. Desgleichen ist die Empfindlichkeit im Ablauf der Kurven bei den einzelnen Berufsgruppen durchaus verschieden. Bei einer Betrachtung der relativen Arbeitsmarktlage erweist sich der Arbeitsmarkt der kaufmännischen und Büroangestellten als ungünstiger im Vergleich zu dem der technischen Angestellten und Werkmeister; hinwiederum ist auf dem Arbeitsmarkt der kaufmännischen und Büroangestellten die Stellenlosigkeit der weiblichen Angestellten seit dem Jahre 1924 relativ geringer als die der männlichen Angestellten, während das Verhältnis im Jahre 1923 noch umgekehrt liegt. — Weitere Tendenzen ergeben sich namentlich im Vergleich zum Arbeitsmarkt der gewerblichen Arbeiter und werden im § 6 behandelt.

— — —

§ 5. Die verursachenden Faktoren der Entwicklung des Angestelltenmarkts in der Nachkriegszeit.

Schon in der bisherigen Darstellung der Entwicklung des Arbeitsmarkts mußte gelegentlich auf die Ursachen dieser Entwicklung hingewiesen werden. Um jedoch ein Gesamtbild der Verursachung zu erhalten, scheint es erforderlich, ihre einzelnen Faktoren in zusammenhängender und eingehender Form darzulegen. In genetischer Reihenfolge kann man dann im wesentlichen folgende Ursachenkomplexe für die Gestaltung des Arbeitsmarkts der Angestellten als maß-

1) Afa-Bundeszeitung 1926, Nr. 5, S. 79.

gebend betrachten:

I. Die zeitlich früheste und wohl auch die wichtigste Ursache liegt in der Strukturwandlung zahlreicher Gewerbezweige, in denen im besonderen Maße Angestellte beschäftigt sind. Namentlich im Handelsgewerbe hat ein außerordentlich starkes Anschwellen der Betriebe, z. T. schon vor dem Kriege, stärker schon während des Krieges, besonders aber infolge der Inflation in der Nachkriegszeit stattgefunden. 1)

Diese letzte Periode brachte es mit sich, „daß große Menschenmengen in den Handel hineindrängten, daß immer neue Betriebe eröffnet wurden, daß der Umschlag immer kleinerer Mengen schließlich noch eine Daseinsmöglichkeit bot.“ 2) Nach der Berufszählung von 1925 hat sich die Zahl der im Handelsgewerbe beschäftigten Personen gegenüber der Zählung von 1907 von etwa 2 Millionen auf fast 3,25 Millionen (3 212 310, davon 1 164 590 weibliche Berufsangehörige 3), also um fast 60 Proz. vermehrt; demgegenüber beträgt die Zunahme in den übrigen Gewerben durchschnittlich nur etwa 28 Proz. 4), in Industrie und Handwerk z. B. 26,8 Proz. 5). Diese gewaltige Aufblähung des Handelsgewerbes bedingte aber eine besonders erhebliche Steigerung der Zahl der Angestellten, und aus allen Schichten strömten den Angestelltenberufen ungezählte Scharen Berufsfremder zu. Man kann unter ihnen folgende Hauptgruppen unterscheiden:

1. Eine große Zahl von Rentenbeziehern, die in dem Maße, wie ihr Vermögen durch die Geldentwertung zusammenschmolz, zu wirtschaftlicher Tätigkeit gezwungen wurden. Der Inflationsbedarf der Wirtschaft an kaufmännischen und Bürokräften aller Art kam ihrem Streben entgegen.

2. Zahlreiche Ueberläufer aus anderen Berufen, insbesondere nach dem großen Personalabbau, so vor allem Offiziere, abgebaute Beamte und Frauen von erwerbslosen Männern. Während abgebaute Beamte, die sich einen Nebenverdienst verschaffen wollten, durch Einwilligung in untertarifliche Bezahlung häufig eine beachtliche Konkurrenz für die männlichen Angestellten darstellten 6), suchten Frauen, deren Männer erwerbslos sind, zu ähnlichen Bedingungen wieder in kaufmännische Stellungen zurückzukehren, in denen sie früher großenteils bereits tätig gewesen waren. 7) Nicht

---

1) Worauf Hirsch (Das Problem der gegenwärtigen Arbeitslosenkrise in Deutschland, Schriften der deutschen Gesellschaft zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit (Kapitel: Der Handel) S. 67) vor allem hinweist.

2) Hirsch, a. a. O., S. 68.

3) Wirtschaft und Statistik 1927, Nr. 8, S. 350.

4) Hirsch, a. a. O., S. 68.

5) Wirtschaft und Statistik 1927, Nr. 4, S. 161/162.

6) Thiel, Die Sozialpolitik der deutschen Kaufmannsgehilfen, Hamburg 1926, S. 31/32.

7) Vgl. z. B. Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger 1925, Nr. 50, S. I (Aushilfen); 1926, Nr. 45, S. I.

unerheblich ist auch die Zahl jener, die in der Nachkriegszeit aus Arbeiterberufen in solche von Angestellten eingedrungen sind. Nach dem Bericht einer öffentlichen Angestellten-Abteilung konnte aus den Zeugnissen von Angestellten festgestellt werden, „daß man in manchen Industrien Gelegenheitsarbeiter, Posthelfer, Schlosser, Schleifer, Boten, Packer in das Angestelltenverhältnis übernommen hat, zu einer Zeit, in der gelernte Handelsangestellte mit guter Schulbildung aus Mangel an geeigneter Arbeit außerhalb ihres Berufes Erwerb suchen mußten." 1)

3. Endlich ist zu den Berufsfremden noch die große Zahl derjenigen (hauptsächlich weiblichen) Angestellten zu rechnen, die früher keine oder nur geringe wirtschaftliche Tätigkeit ausübten. 2) Verursacht ist diese Entwicklung durch den großen Frauenüberschuß, besonders in der Nachkriegszeit, und damit zusammenhängend in dem Streben der Frau nach größerer wirtschaftlicher Unabhängigkeit. Doch trägt auch die allgemeine Kommerzialisierung des Lebens zu einer übersteigerten Besetzung der Angestelltenberufe bei. Der Grund, weshalb alle diese Personenkreise sich gerade den Angestelltenberufen zuwandten, ist neben der verhältnismäßig leichten Erlernbarkeit mancher Berufe vor allem in der relativ hohen sozialen Schätzung der Angestelltentätigkeiten zu suchen.

II. Diese Entwicklung mußte auf dem Arbeitsmarkt in dem Augenblick zur Katastrophe führen, als die Stabilisierung wieder einigermaßen normale Verhältnisse schuf. Die einsetzende Depression war vor allem in folgender Hinsicht für die Gestaltung des Arbeitsmarkts entscheidend:

1. Der Uebergang zur Festmarkwährung ließ die tatsächliche Wirtschaftskraft der Betriebe erst wieder im rechten Lichte erscheinen. 3) Allgemein verlangsamte sich das Tempo des wirtschaftlichen Kreislaufs, was die Freisetzung mancher Arbeitskraft zur Folge hatte. Die Beseitigung der „Nullenwirtschaft" und das Aufhören des Spekulationsfiebers 4) war der Anlaß zu zahllosen Massenkündigungen gerade der Angestelltenschaft (besonders der Bankangestellten u. ä.) 5)

---

1) Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger 1926, Nr. 7, S. 1.

2) ebenda, 1926, Nr. 15, S. 1; Thiel, Die Sozialpolitik der deutschen Kaufmannsgehilfen, S. 31/32.

3) Man spricht zuweilen von einer in der Inflation unsichtbaren Arbeitslosigkeit. Vgl. z. B. Hirsch in „Das Problem der gegenwärtigen Arbeitslosenkrise in Deutschland", S. 68.

4) Die Möglichkeit zur Börsenspekulation in einer entsprechenden Stellung wurde während der Inflation von einer großen Zahl von Angestellten mehr geschätzt als das mit der Stellung verbundene Gehalt.

5) Der D.H.V. beziffert die Zahl der entlassenen Bankangestellten auf rund 150000 (Die Stellenlosigkeit der Kaufmannsgehilfen, Hamburg 1925, S. 24). Nach Siebert (Die Bankbeamten in der Angestelltenvermittlung, „Berliner Arbeitsmarkt", Jahrgang 1926, Nr. 37, S. 1) beläuft sich der höchste erreichte Stand der Bankbeamtenzahl auf 300000, während ein Abbau bis auf etwa 90000

2. Die automatisch mit der Stabilisierung einsetzende Abnahme der Kaufkraft der Massen machte durch Betriebs-Stillegungen und -Einschränkungen zahlreiche kaufmännische und technische Angestellte überflüssig. Einen gewissen Ausgleich bedeutete allerdings demgegenüber die Tatsache, daß nunmehr wieder zahlreiche Reisende, Vertreter, Reklamefachleute usw. gesucht wurden, die in der Hochinflation fast ganz entbehrlich geworden waren. Das mit aller Schärfe auftretende Problem des Absatzes, das während der Inflation fast aufgehört hatte zu existieren, machte ein verstärktes Aufsuchen der Konsumenten erforderlich. Dadurch erfuhr der Arbeitsmarkt wenigstens der genannten Marktgängersorten eine geringe Besserung.

3. Endlich brachte die Konsolidierung des Staatswesens mit der Ausbilanzierung des Etats den großen Beamten- und Angestellten-Abbau. 1)

III. Die oben geschilderte ungeheure Aufblähung der Angestelltenberufe wirkte sich auf dem Arbeitsmarkt umso nachteiliger aus, als ein erheblicher Teil dieser Kräfte eine vollwertige Ausbildung, die den besten Schutz gegen Stellenlosigkeit darstellt, nicht erhalten hatte. 2) So berichtet z. B. der öffentliche Arbeitsnachweis Hamburg: „Während der Inflationszeit sind in größerem Umfange Elemente in die Angestelltenschaft eingedrungen, die ihrer Ausbildung und ihrer bisherigen Berufsstellung nach nicht hineingehören.“ 3) Wie mangelhaft die Angestellten oft ausgebildet sind, darüber macht der öffentliche Arbeitsnachweis Duisburg einige bemerkenswerte Angaben. Er berichtet, daß zu einem Zeitpunkt, wo sich 400 kaufmännische und Büroangestellte bis zu 35 Jahren in der Erwerbslosenfürsorge

---

angenommen wird. Andere Autoren nennen wiederum andere Zahlen: Lövinson gibt für Anfang 1925 einen Abbau bis auf 123000 Bankangestellten an (Lövinson, Frauenarbeit in Bankbetrieben, S. 20), Funk für den 1. 4. 1926 einen solchen bis auf 80—85000 (Funk, Die Lage der kaufmännischen Angestellten im deutschen Bankgewerbe, S. 81). Alle diese Angaben sind jedoch offenbar zu niedrig angegeben. Denn nach der Berufszählung von 1925 betrug die Bankangestelltenzahl 195000 (Wirtschaft und Statistik 1927, Nr. 13, S. 576). Selbst unter Berücksichtigung, daß in dieser Zahl die Stellenlosen mit 5502 Angestellten enthalten sind, ist die Differenz gegenüber den obigen Zahlen so groß, daß man die letzteren nicht als verläßlich wird bezeichnen können. Denn es dürfte kaum zutreffend sein, daß von Januar bis Juni 1925 noch 72000 Bankangestellte neu eingestellt oder im andern Falle von Juni 1925 bis April 1926 etwa 110000 Bankangestellte entlassen worden sind; oder aber die Zahlen der Berufszählung sind nicht zutreffend, was nicht anzunehmen ist.

1) Eine genaue Gesamtzahl aller abgebauten Reichs-, Staats- und Gemeinde-Angestellten ist nicht bekannt geworden. Im Reich beträgt ihre Zahl nach dem Stande vom 1. 4. 1925 bei den Reichsverwaltungen 30231, bei der Reichspost und Reichsdruckerei 5228, in beiden Fällen = 60% des Standes vom 1. 10. 1923 (Reichstagsdrucksache Nr. 1147, III. Wahlperiode 1924/26.

2) Vgl. Liebau, Werner, Die Angestelltenfrage. Arbeit und Beruf, 6. Jahrg., Nr. 4,. S 101; Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger 1926, Nr. 11, S. I. — Bei den gewerblichen Arbeitern galt die mangelnde Ausbildung schon vor dem Kriege als eine der Hauptursachen der Arbeitslosigkeit.

3) Jahresbericht 1926 der Behörde für das Arbeitsamt Hamburg, S. 7.

befunden hätten, nicht einmal ein Bedarf von 7 kaufmännischen perfekt ausgebildeten Leuten für Kurzschrift und Schreibmaschine hätte befriedigt werden können. 1) Eine vom Arbeitsnachweis vorgenommene Prüfung zur Feststellung der Kenntnisse und Fertigkeiten hatte folgendes Ergebnis: 2)

Es wurden mit „ausreichend" bewertet

	Deutsch	Rechnen	Maschinenschr.	Kurzschr.
	224	206	127	8
von insgesamt	362	392	390	404 Angest.

Die Ursache dieser Erscheinung lag sowohl auf Seiten der Geschäftsinhaber bezw. deren Beauftragten, für die in der Inflation verhältnismäßig wenig Zeit übrig blieb, um sich der Ausbildung der Lehrlinge zu widmen, als auch auf Seiten der Lehrlinge selbst, denen es häufig an dem nötigen Ernst und der Entschlossenheit fehlte, sich selbst fortzubilden. Einen großen Teil der Schuld an den geschilderten Verhältnissen muß man auch den privaten Handelsschulen beimessen, die häufig ein ganz unzureichend vorgebildetes Personal auf den Markt brachten. 3) Diese Mißstände in den privaten Handelsschulen veranlaßten den Reichsarbeitsminister, die Sozial- und Unterrichtsministerien der Länder um Durchführung entsprechender Maßnahmen zu bitten. 4) Zur Begründung seines Schrittes teilt der Reichsarbeitsminister das Ergebnis einer Statistik mit, die die weibliche kaufmännische Abteilung des Arbeitsnachweises Berlin über die Einwirkung der Ausbildung in den privaten und öffentlichen Handelsschulen auf die späteren Berufsmöglichkeiten durchgeführt hat. Nach dieser Statistik 5) wurden bei 100 in öffentlichen Handelsschulen ausgebildeten Angestellten ermittelt:

Stellenwechsel	210	Fälle
Arbeitslosigkeit insgesamt . . .	24	Jahre
Arbeitslosigkeit im Durchschnitt . .	2,5	Monate
Bezug von Erwerbslosenunterstützung .	41	Fälle

Demgegenüber wurden bei 100 in privaten Handelsschulen vorgebildeten Angestellten ermittelt

Stellenwechsel	584	Fälle
Arbeitslosigkeit insgesamt . . .	70	Jahre
Arbeitslosigkeit im Durchschnitt . .	7,5	Monate
Bezug von Erwerbslosenunterstützung .	101	Fälle

Eine gute und vollwertige Ausbildung der Angestellten hat also unbedingt eine geringere Stellenlosigkeit zur Folge. In dem relativ geringeren Abbau der hochqualifizierten Angestellten kommt

1) Geschäftsbericht 1925/26 des öffentlichen Arbeitsnachweises Duisburg, S. 43.

2) ebenda, S. 46.

3) Vgl. z. B. Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger 1925, Nr. 10, S. II.

4) Schreiben vom 25. 3. 1927. Anlage 20 zur Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten, S. 53.

5) ebenda.

die Wertschätzung dieser Arbeitskräfte seitens der Unternehmerschaft zum Ausdruck. Es ist nun sehr bemerkenswert zu beobachten, daß häufig gerade ältere Angestellte, die doch in der Regel über eine bessere Ausbildung und reichere Erfahrung verfügen, bevorzugt entlassen werden, um jüngeren Kräften Platz zu machen. 1) Namentlich besteht vielfach eine Vorliebe für die Einstellung von Lehrlingen, deren Ausbildung noch nicht vollendet ist. Denn in den letzten Lehrjahren sind die Lehrlinge bereits zu mannigfachen Arbeiten heranzuziehen, die in der Regel von vollausgebildeten Kräften erledigt werden. Diesem Verhalten der Unternehmerschaft liegt jedoch noch eine andere Ursache zugrunde, nämlich die Tatsache der größeren Billigkeit der jugendlichen Arbeitskräfte. Hat nun der Unternehmer die Wahl zwischen der reicheren Erfahrung und der besseren Ausbildung der Angestellten einerseits und der größeren Billigkeit der Arbeitskräfte andererseits, so wird er in sehr vielen Fällen der letzteren den Vorzug geben. Auf der anderen Seite muß auch wieder in Rechnung gestellt werden, daß die jungen Kräfte bei der fortschreitenden Rationalisierung und der damit verbundenen Umstellung oft besser zu verwenden sind als die alten erfahrenen, die zu sehr auf die alte Methodik eingestellt sind und demzufolge oft nur schwer sich werden umstellen und einfühlen können. Daß die Billigkeit der Arbeitskraft der Lehrlinge aber in der Regel den Ausschlag gibt, beweist die häufig gemachte Erfahrung, daß auch Lehrlinge nach Beendigung der Lehrzeit, wenn sie Anspruch auf höhere Bezahlung haben, zur Entlassung kommen.

IV. Ein weiterer Ursachenkomplex ist endlich in den unter dem Schlagwort „Rationalisierung“ 2) zusammengefaßten Maßnahmen zu erblicken, die die Anpassung des Produktionsapparates an den internationalen Stand der durch den Krieg jäh unterbrochenen technisch-organisatorischen Entwicklung bezwecken. In Bezug auf die Angestelltenschaft kann man folgende Maßnahmen unterscheiden:

1. solche wirtschaftlich-technischer Art: durch eine ständig wachsende Mechanisierung der kaufmännischen und Bürobetriebe findet eine grundlegende Aenderung in der Zusammensetzung der Angestellten statt. Einmal werden zahlreiche Existenzen, namentlich solche, die bisher im Kontroll- und Aufsichtsdienste tätig waren, über-

1) Vgl. u. a. Angestelltenbewegung 1921—25, S. 239; Wagner, Die Erwerbslosigkeit der kaufmännischen und Büroangestellten, „Merkuria“, 45. Jahrgang, Nr. 12, Beilage Soziale Rundschau, Nr. 9, S. 36; desgl. Wagner, Das Gesetz über die verlängerten Fristen für die Kündigung von Angestellten. Arbeit und Beruf 1926, Nr. 19, S. 578; ferner Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger 1925, Nr. 10, S. I, Nr. 24, S. I; 1926, Nr. 14, S. I. Diese Erscheinung bedeutet eine Bestätigung der von Sombart (Die Deutsche Volkswirtschaft im 19. Jahrhundert, 6. Aufl. 1923, S. 144/45) gemachten Beobachtung, daß mit fortschreitender Rationalisierung der Wirtschaft die Erfahrung immer mehr zur Methode wird.

2) Über die Einwirkung der Rationalisierung auf den kaufmännischen Arbeitsmarkt vgl. Thiel, Die Kaufmannsgehilfen als Opfer der Wirtschaftsumstellungen? Deutsche Handelswacht 1925. Nr. 33, S. 524.

haupt überflüssig, weil die Maschine oft die Kontrolle selbst übernimmt; sodann können zur Bedienung der Büromaschinen in zunehmendem Maße auch weniger vorgebildete (jugendliche und weibliche) und daher billigere Arbeitskräfte verwendet werden. Welche Wirkungen die Maßnahmen auf die Qualität der Angestellten ausüben, wurde bereits in anderem Zusammenhange dargelegt. 1) Ueber die quantitativen Auswirkungen lassen sich naturgemäß nur schwer vollständige Angaben machen. Bisher liegen nur die Ergebnisse einer Erhebung vor, die der Afa-Bund im Herbst 1926 über die sozialpolitischen Wirkungen der Rationalisierungsmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt der Angestellten durchgeführt hat. Da durch diese Erhebung nur 166 Betriebe erfaßt wurden, während die Zahl der beschäftigten Angestellten nicht bekannt ist, wird man die Ergebnisse nicht ohne weiteres verallgemeinern dürfen. Nach dieser Erhebung steht unter den Rationalisierungsmethoden die Einführung von Büromaschinen an erster Stelle. Diese Mechanisierung ließ in etwas mehr als der Hälfte aller Fälle Angestellte zur Entlassung kommen. 2) Dagegen ist auf Grund der Untersuchung die Normalisierung bezw. Typisierung in der Herstellung der Waren sehr selten. Wenn sie erfolgte, führte sie fast immer zum Abbau von technischen Angestellten. 3)

Andere bekannt gewordene Zahlen lassen übereinstimmend erkennen, daß die Rationalisierungsmaßnahmen technischer Art, sofern sie in Großbetrieben durchgeführt wurden, sehr einschneidende Wirkungen ausgeübt haben. 4) So berichtet z. B. der öffentliche Arbeitsnachweis Hamburg: „In den kaufmännischen Berufen hat die Rationalisierung geradezu revolutionierend gewirkt. Abgesehen von den Schreib- und Rechenmaschinen, die schon seit mehreren Jahren eingeführt sind, sind in neuerer Zeit Buchungsmaschinen hergestellt und eingeführt worden, so daß Großbanken, deren Geschäftsabwicklungen außerordentlich an Umfang zugenommen haben, teils mit der Hälfte des früher gebrauchten Personals auskommen.“ 5) Bestätigt werden diese Verhältnisse von Funk 6) an dem Beispiel der Commerz- und Privatbank. Aehnliche Ergebnisse konnten vom Verfasser bei der Landesbank der Provinz Westfalen (Girozentrale) in Münster festgestellt werden. Dort wurden durch die Maschineneinführung in der Scheckabteilung etwa einhalb bis zweidrittel aller Kräfte freigesetzt, während die Zahl der Umsätze sich von 1923 bis 1926 fast verdoppelte. Aehnliche Abbauziffern bei gleichbleibendem Umsatz verzeichnete die

1) Vgl. § 1. (S. 9—11).

2) Afa-Bundeszeitung 1927, Nr. 6, S. 85.

3) ebenda, S. 86

4) Vgl. z. B. Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger 1925, Nr. 33, S. I, Nr. 46, S. I; 1926, Nr. 32, S. I, Nr. 45, S. I.

5) Jahresbericht 1926 der Behörde für das Arbeitsamt Hamburg, S. 22.

6) Funk, Walter, Die Lage der kaufmännischen Angestellten im deutschen Bankgewerbe, S. 26/27.

Korrespondenz-Abteilung. Bezgl. der übrigen deutschen Girozentralen wurden seitens der Landesbank in Münster unter gleichen Verhältnissen entsprechende Abbauziffern angenommen. Derartige Auswirkungen ergeben sich jedoch regelmäßig nur in Großbetrieben (Massenhaftigkeit und Gleichartigkeit der Aufträge), während in Mittel- und erst recht in Kleinbetrieben eine Personalersparnis durch Rationalisierung kaum zu erzielen ist. 1) Die Beispiele dürften gezeigt haben, welchen Einfluß gerade die Mechanisierung der Betriebe auf die Gestaltung des kaufmännischen Arbeitsmarkts ausgeübt hat. Insbesondere ist die Entwicklung des Arbeitsmarkts der kaufmännischen Angestellten in den Jahren 1926 und 1927 auf die Rationalisierungsmaßnahmen technischer Art zurückzuführen, da diese sich naturgemäß erst allmählich auszuwirken beginnen. 2)

2. In wirtschaftlich-organisatorischer Hinsicht läßt sich eine zweifache Form der Rationalisierung feststellen: eine Aenderung in der Organisation der Unternehmungen untereinander und eine Aenderung der inneren Betriebsorganisation. In beiden Fällen sind nach der oben erwähnten Erhebung des Afa-Bundes nahezu immer Angestellte zur Entlassung gekommen. 3) Auch hier suchte man in erster Linie die höher bezahlten älteren Angestellten abzubauen 4), wobei u. a. die Befürchtung mitspielte, die älteren Angestellten würden sich nicht mehr als anpassungsfähig genug erweisen. 5)

Durch all' diese Maßnahmen organisatorischer wie technischer Art wird die Lage der älteren Angestellten (zu diesen rechnet man alle über 40 Jahre alten Angestellten) immer unsicherer und unsteter, so daß die Frage, in welcher Weise ihre Stellung im Produktionsprozeß wieder gefestigt und gebessert werden kann, zu einem wichtigen Sonderproblem der Sozialpolitik geworden ist. 6) Ueber den Umfang der Stellenlosigkeit der älteren Angestellten, namentlich im Vergleich zu der der Gesamtangestelltenschaft, wird Näheres bei der Darlegung der Charakteristika des Arbeitsmarkts der Angestellten ausgeführt. 7)

Als Ergebnis der Ausführungen über die verursachenden Faktoren der Entwicklung des Angestelltenmarktes kann festgestellt werden, daß im wesentlichen drei Ursachenkomplexe die Gestaltung des Angestelltenmarktes entscheidend beeinflußt haben:

1. die Ueberbesetzung der Angestelltenberufe in der Kriegs- und

1) Mitteilung des Direktors des Barmer Bankvereins Münster.

2) Vgl. Deiters, Die Buchungsmaschine als soziales Problem. Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht, 6. Jahrg., Nr. 4, S. 161.

3) Afa-Bundeszeitung 1927, Nr. 6, S. 85/86.

4) Vgl. Anm. 1 S. 39 dieser Arbeit.

5) Vgl. Arbeitsmarktanzeiger 1925, Nr. 46, Beilage S. I.

6) Vgl. die Ausführungen des § 19 dieser Arbeit; ferner die Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten.

7) Vgl. § 6.

Nachkriegszeit und die daraus entspringende Krise in der Zeit der Stabilisierung,

2. die mangelhafte Ausbildung eines großen Teils der Angestellten, besonders der in der Kriegs- und Nachkriegszeit eingestellten,

3. endlich die unter der Bezeichnung „Rationalisierung" zusammengefaßten Maßnahmen wirtschaftlich-technischer und -organisatorischer Art. Die Abgrenzung der Einflußspähren dieser Faktoren gegeneinander wurde, soweit möglich, durchgeführt, sie ergibt sich unter Berücksichtigung der zeitlichen Bedingtheit der Faktoren auch aus dem Kurvenbild I.

— — —

§ 6. Die Charakteristika des Arbeitsmarkts der Angestellten, besonders im Vergleich zu dem der Arbeiter.

Den Schluß des Abschnittes über den Arbeitsmarkt der Angestellten möge eine Darstellung der besonderen Eigenarten des Angestelltenmarkts, zumal im Hinblick auf die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt der gewerblichen Arbeiter bilden. Sie ergeben sich z. T. aus den bisherigen Ausführungen dieser Arbeit, z. T. aus der Eigenart der Stellung der Angestellten im Wirtschaftsleben. Als die wichtigsten Merkmale sind die folgenden anzusehen:

1. Die Lage des Arbeitsmarkts der Angestellten ist, was den relativen Umfang der Erwerbslosigkeit betrifft, durchweg ungünstiger als die Lage des Arbeitsmarkts der gewerblichen Arbeiter. So betrug z. B. der Anteil der stellenlosen Angestellten an der Gesamtzahl der Berufsangehörigen im Juni 1925 1) = 3 Proz., der Anteil der erwerbslosen Arbeiter an der Gesamtarbeiterzahl dagegen nur 2,24 Proz. Während im Jahre 1926 eine Besserung der Lage zugunsten der Angestellten eintritt, gestaltet sich die Arbeitsmarktlage im Jahre 1927 für die Angestellten wiederum erheblich ungünstiger als für die gewerblichen Arbeiter. 2) Der größere Anteil der letzteren an der Erwerbslosigkeit im Jahre 1926 dürfte darauf zurückzuführen sein, daß die Rationalisierung sich auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten relativ langsamer auswirkt. Bestätigt wird diese Annahme durch die Tatsache, daß der größte Unterschied hinsichtlich des Anteils an der Erwerbslosigkeit der Angestellten und Arbeiter im Januar 1926, also zu Beginn des großen Reinigungsprozesses, besteht, daß aber im weiteren Verlauf die Angestellten in erheblich stärkerem Maße von der Arbeitslosigkeit betroffen werden als die Arbeiter.

2. Der Umfang der Stellenlosigkeit der Angestellten wächst mit zunehmendem Alter. Nach Berechnungen des Reichsarbeitsministeriums war der tatsächliche Anteil der über 40 jährigen an den erwerbslosen Angestellten in den Jahren 1926 und 1927 höher als der ent-

---

1) Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten, S. 8.

2) ebenda, S. 9.

sprechende Anteil der Angestellten, die bei der Reichsversicherungsanstalt für Angestellte am 1. 1. 1926 pflichtversichert waren. 1) Bei einer Gliederung der Zahlen nach kaufmännischen, Büro- und technischen Angestellten zeigt sich, daß die letzteren mit 53,9 älteren stellenlosen Angestellten besonders benachteiligt sind, während die männlichen kaufmännischen und Büroangestellten mit 25,3 Proz. hinter dem allgemeinen Satz (26,4 Proz.) etwas zurückbleiben. Der auffallend hohe Anteil der technischen Angestellten ist dem Umstand zuzuschreiben, daß die Werkmeister, die einen großen Teil der technischen Angestellten darstellen, erst in verhältnismäßig hohem Lebensalter zu diesen gehobenen Stellungen gelangen, nachdem sie vorher in der Regel Arbeiter oder Vorarbeiter gewesen sind. Der Proz.-Satz der Stellenlosen in den Angestellten-Organisationen ist gegenüber dem amtlich festgestellten Satz durchweg etwas geringer: Der D. H. V. stellte am 16. 7. 1925 einen Proz.-Satz von 17,1 der über 40 Jahre alten Stellenlosen an der Gesamt-Stellenlosigkeit fest, 2) der G. D. A., der hauptsächlich kaufmännische und Büroangestellte umfaßt, Ende 1924 einen solchen von 24 Proz. (männl.) bezw. 7 Proz. (weibl.), Ende 1925 von 23 Proz. (männl.) bezw. 5 Proz. (weibl.) 3), während der Bund der technischen Angestellten und Beamten (Butab) für die von ihm organisierten Techniker einen Proz.-Satz von 46,4 ermittelt hatte 4) und nur der Deutsche Werkmeisterverband mit 65,78 Proz. den amtlich festgestellten Proz.-Satz erheblich überschritt. 5)

3. Ebenso nimmt die Dauer der Stellenlosigkeit mit dem Alter der stellenlosen Angestellten zu. Von den Ergebnissen der verschiedenen amtlichen Erhebungen seien nur die der Erhebung in der Krisenfürsorge vom 15. 7. 1927 genannt. Danach befanden sich von den im Jahre 1926 ermittelten Erwerbslosen im Jahre 1927 in der Krisenfürsorge 6):

in der Altersgruppe von über 21 bis 30 Jahren 16,6 Proz.,
in der Altersgruppe von über 30 bis 40 Jahren 24,1 Proz.,
in der Altersgruppe von über 40 Jahren 32 Proz.

Diese Verhältnisse werden bestätigt durch die Ergebnisse der Erhebung des D. H. V. vom 16. 7. 1925. Zu diesem Zeitpunkt waren von den 5 351 bis 40 Jahre alten stellenlosen Mitgliedern

3 106 = 58 Proz. bis 1/2 Jahr und
2 245 = 42 Proz. über 1/2 Jahr stellenlos,

---

1) Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten S. 9.

2) D.H.V.-Rechenschaftsbericht 1925, Hamburg 1926, S. 65.

3) G.D.A.-Jahresbericht 1925, G.D.A.-Schrift Nr. 33, Berlin-Zehlendorf, 1926, S. 144.

4) Deutsche Technikerzeitung, 1925, Nr. 50, S. 651.

5) Deutsche Werkmeisterzeitung, 1924, Nr. 51, S. 601

6) Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten, S. 10

von den 1 103 über 40 Jahre alten Stellenlosen jedoch
454 = 41,1 Proz. bis 1/2 Jahr und
649 = 58,9 Proz. über 1/2 Jahr stellenlos. 1)

4. Der Anteil der langfristig Erwerbslosen ist unter den Angestellten größer als unter den Arbeitern. Nach der Erhebung in der Krisenfürsorge vom 15. 7. 1927 sind von den erwerbslosen Angestellten des Jahres 1926 im Durchschnitt 19,4 Proz. noch nicht wieder in den Produktionsprozeß eingegliedert worden, während die entsprechende Ziffer sich bei den Arbeitern auf 10 Proz. beläuft. 2) In besonderem Maße ist diese Tendenz hinsichtlich der älteren Angestellten gegenüber den älteren Arbeitern festzustellen: von den im Jahre 1926 krisenunterstützten über 40 jährigen Arbeitern sind 1927. noch 18,5 Proz. nicht wieder in den Wirtschaftsprozeß eingereiht, von den unterstützten über 40 Jahre alten Angestellten dagegen 32 Proz. 3) Diese Erscheinung hängt besonders mit den längeren Kündigungsfristen der Angestellten und ihrer andersartigen Auswirkung auf den Arbeitsmarkt zusammen. 4) Hirsch führt dazu aus: „Ich glaube, es ist ein Gesetz der Arbeitslosigkeit, daß sie umso stärker drückt, je ausgedehnter die Kündigungsfristen sind. Je langfristiger die Kündigung, desto schwerer wird das Wiederunterkommen.“ 5) Damit zusammenhängend ist die Fluktuation der Angestellten auch geringer als die der Arbeiter.

5. Einer konjunkturell bedingten günstigen Entwicklung des Arbeitsmarkts der gewerblichen Arbeiter folgt der Arbeitsmarkt der Angestellten nicht in gleichem Maße. Eine Steigerung der Umsätze in den kaufmännischen und Bürobetrieben kann meist ohne weiteres von den vorhandenen Kräften bewältigt werden. 6) Dagegen weist der Arbeitsmarkt der Angestellten bei einer konjunkturell bedingten Steigerung der Erwerbslosigkeit der Arbeiter eine zwar langsamere, aber beständigere Verschlechterung auf. Auf dem Angestelltenmarkt führt die Entwicklung meist zu stärkerer Depression als auf dem Arbeitsmarkt der Arbeiter. Die Ursache dieser Erscheinung dürfte vornehmlich wiederum in den längeren Kündigungsfristen der Angestellten zu suchen sein. 7)

6. Die saisonmäßige Verschlechterung des Arbeitsmarkts der Angestellten ist wesentlich geringer als die des Arbeitsmarkts der Arbeiter. Eine geringe Saisonmäßigkeit in der Entwicklung des An-

---

1) D.H.V.-Rechenschaftsbericht 1925, Hamburg 1926, S. 65.

2) Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten, S. 9.

3) ebenda, S. 10.

4) Vgl. Afa-Bundeszeitung 1926, Nr. 5, S. 79.

5) Hirsch in „Das Problem der gegenwärtigen Arbeitslosenkrise in Deutschland“, S. 66.

6. Vgl. z. B. Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger 1925, Nr. 24, S. 1; 1926, Nr. 41, S. 1.

7) Vgl. die obige Äußerung von Hirsch.

gestelltenmarkts findet sich bei den technischen Angestellten im Baugewerbe, bei den kaufmännischen Angestellten, insbesondere der Kategorie der Verkäufer und Verkäuferinnen, zu Beginn der Sommer- und Winter-„Saison", vor großen Festen usw. 1)

7. Entsprechend den vierteljährlichen Kündigungsterminen der Angestellten tritt die Arbeitslosigkeit in den Angestelltenberufen zu bestimmten Zeitpunkten besonders in die Erscheinung. Man kann in normalen Zeiten von einem gewissen Rhythmus in der Bewegung der Arbeitslosigkeit der Angestellten sprechen. Diese Tatsache wird in der Entwicklung der Nachkriegszeit durch die starke Ungeregeltheit der Arbeitsmarktverhältnisse größtenteils verdeckt. 2)

8. Der relative Anteil an dem Umfang der Erwerbslosigkeit, d. h. die auf die Zahl der Berufsangehörigen bezogene Zahl der Stellenlosen, ist bei den verschiedenen Angestelltenkategorien verschieden groß. Es konnte festgestellt werden, daß in der Nachkriegszeit die Arbeitsmarktlage für die kaufmännischen und Büroangestellten relativ ungünstiger war als für die technischen Angestellten und Werkmeister. 3)

9. Die Erwerbslosigkeit ist unter den weiblichen Angestellten etwas geringer als unter den männlichen Angestellten. Da durch die Berufszählung von 1925 2 151 143 männliche und 958 098 weibliche Angestellte festgestellt wurden 4) und zu jenem Zeitpunkt 95 087 Arbeitsgesuche von männlichen und 37 415 von weiblichen Angestellten bei den Arbeitsnachweisen vorlagen 5), so ergibt sich für die männlichen Angestellten eine Erwerbslosigkeit von 4,4 Proz., für die weiblichen Angestellten eine solche von 3,9 Proz. der Berufsangehörigen. Legt man die Ergebnisse der Erhebung über die Stellenlosigkeit der Angestellten vom 16. 7. 1925 (53 966 männliche und 13 019 weibliche stellenlose Angestellte 6) zugrunde, so tritt der Unterschied noch stärker in die Erscheinung, da nun der Anteilsatz der männlichen Erwerbslosen 2,51 Proz., der der weiblichen 1,36 Proz. beträgt.

Die günstigere Lagerung des weiblichen Arbeitsmarkts tritt auch hinsichtlich der Arbeiter deutlich in die Erscheinung. Nach der Berufszählung von 1925 gab es 10 929 927 männliche und 3 503 824 weibliche gewerbliche Arbeiter 7). Hinsichtlich der Zahl der Stellenlosen

---

1) Vgl. Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger, 1924, Nr. 50, S. 3; 1926, Nr. 15, S. I, Nr. 23, S. I, Nr. 32, S. II, Nr. 41, S. II.

2) Vgl. z. B. Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger 1926, Nr. 45, S. I. Da in der Vorkriegszeit die Stellenlosigkeit der Angestellten nur für vierteljährliche Perioden registriert wurde (vgl. S 16), ist die genannte Erscheinung auch für die Vorkriegsverhältnisse nicht nachzuweisen. Nach Mitteilungen von Verbandsnachweisen an den Verfasser konnten diese das rhythmische Auftreten der Stellenlosigkeit in ihren Vermittlungsstellen aber sehr deutlich beobachten.

3) Vgl. S. 32 dieser Arbeit.

4) S. § 1 (S. 6).

5) Vgl. S. 22, 25 und 27.

6) Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten, Anlage 29, S. 61.

7) Wirtschaft und Statistik 1927, Nr. 13, S. 577. Allerdings sind in diesen Zahlen auch die stellenlosen Arbeiter enthalten.

liegen nur die Ergebnisse der Erhebung in der Erwerbslosenfürsorge vom 2. 7. 1926 vor, in der sich damals 1 276 319 männliche und 317 981 weibliche Arbeiter befanden. 1) Mithin beträgt der Proz.-Satz der erwerbslosen männlichen Arbeiter bei Annahme einer gleichgebliebenen Zahl der Berufsangehörigen 10,75, der der erwerbslosen Arbeiterinnen 7,85. 2) Wie bereits an anderer Stelle bemerkt 3), ist die Bevorzugung der weiblichen Arbeitskraft hauptsächlich auf die gegenüber den männlichen Arbeitnehmern geringere Entlohnung der weiblichen Angestellten und Arbeiter zurückzuführen, in zweiter Linie auch auf die im Vergleich zur Vorkriegszeit gestiegene Mechanisierung des Arbeitsprozesses, die eine immer größere Zahl von leicht ausführbaren Teilverrichtungen erzeugt, die bevorzugt für weibliche Arbeitskräfte infrage kommen.

10. Die Arbeitslosigkeits-Kurven für die Angestellten weisen hinsichtlich der wirtschaftlichen Einflüsse eine verschieden große Empfindlichkeit auf den einzelnen fachlichen Teilmärkten auf. Offenbar reagiert der Arbeitsmarkt der technischen und der Büroangestellten am stärksten auf derartige Einflüsse. Der Grund dürfte bezgl. der Büroangestellten in der ziemlich starken Fluktuation der weiblichen Büroangestellten (Aushilfskräfte) liegen, bezgl. der technischen Angestellten in der Verbundenheit des Arbeitsmarkts dieser Angestellten mit dem der gewerblichen Arbeiter; die starke Fluktuation der Arbeiter wurde aber oben bereits hervorgehoben. 4)

11. In Zeiten von Massen-Arbeitslosigkeit sind Wanderungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten in zweifacher Richtung festzustellen, und zwar

a) solche zwischenberuflicher Art. In dieser Hinsicht kann man wieder unterscheiden eine Rückwanderung berufsfremder Elemente 5), die durch eine günstige Konjunktur in die Angestelltenberufe eingedrungen sind, und eine Abwanderung namentlich solcher Kräfte, die in ihrem Angestellten-Berufe keine genügende Ausbildung erhalten haben. 6)

b) innerberuflicher Art. Hier sind Umschichtungen in vertikaler wie horizontaler Richtung zu beobachten, nämlich

aa) von der Angestellten- zur Arbeitertätigkeit. Dies gilt na-

1) Beilage zum Reichsarbeitsblatt 1926, Nr. 48, S. 1.

2) Die errechneten %-Sätze sind jeweils nur vergleichbar hinsichtlich der männlichen und weiblichen Arbeitnehmer untereinander, nicht aber auch hinsichtlich der Erwerbslosigkeit zwischen den Arbeitern und Angestellten, da der zeitliche Ausgangspunkt der Berechnungen ein verschiedener ist.

3) Vgl. S. 24.

4) Vgl. S. 18.

5) Vgl. z. B. Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger 1925, Nr. 10, S. I, Nr. 33, S. I; 1926, Nr. 15, S. I. Mitunter stießen die Bemühungen der Arbeitsnachweise, diese Kräfte in ihre früher erlernten Berufe oder in geeignete andere Tätigkeit zu überführen, auch auf den Widerstand der Beteiligten. Vgl. Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger 1926, Nr. 11, S. I, Nr. 23, S. II.

6) Vgl. z. B. Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger, 1925, Nr. 6, S. I, Nr. 15,

mentlich von den technischen Angestellten, und unter diesen wiederum besonders von den Werkmeistern, die häufig Arbeiter- oder Vorarbeiterstellen annehmen, um nicht erwerbslos zu werden. 1) Typisch ist diese Erscheinung z. B. in der Zeit der Rationalisierung.

bb) auf dem kaufmännischen Arbeitsmarkt von einzelnen Spezialberufen, die sich in besonders gedrückter Lage befinden, zu allgemeiner kaufmännischer Tätigkeit. Festzustellen war dies nach der Stabilisierung z. B. bezgl. zahlreicher abgebauter Bankangestellten; 2) in wesentlich geringerem Umfange erfolgten auch Abwanderungen von Drogisten in rein kaufmännische Betriebe. 3) Demgegenüber findet eine Wanderung von weiblichen Arbeitskräften vom Arbeitsmarkt der kaufmännischen zu dem der Büroangestellten und umgekehrt nicht nur in Zeiten starker Depression, sondern auch unter normalen Verhältnissen statt. Da diese Erscheinung auf die Gleichartigkeit der Arbeitsverhältnisse der weiblichen kaufmännischen und Büroangestellten zurückzuführen ist, kann man kaum von einer Wanderungsbewegung, vielmehr nur von einer Art Fluktuation sprechen.

cc) endlich von der Tätigkeit gegen festes Gehalt zu solcher gegen Provision. Diese Provisionsvertreter sind eine typische Erscheinung der Nachstabilisierungs-Periode. Während sich in der Vorkriegszeit das Einkommen der Reisenden meist aus Gehalt und Spesen zusammensetzte, gingen die Firmen in der Zeit der großen Absatzstockung „mehr und mehr dazu über, das Risiko der Verkaufsspesen ausschließlich auf die Reisenden und Vertreter abzuwälzen und diese nur gegen Provisionsvergütung anzustellen" 4). Daß die „in Aussicht gestellte Provision für den Vertrieb einzelner Spezialartikel nicht im Verhältnis zu den Aufwendungen steht oder das vielfache Konkurrenzangebot eine Existenzmöglichkeit ausschließt" 5) beweist die Tatsache, daß, obwohl sich die Zahl der Provisionsvertreter nach der Stabilisierung um ein Vielfaches vermehrt hat, der Bedarf an solchen nicht gedeckt werden konnte. 6)

S. II Nr, 24. S. 1; 1926, Nr. 32, S. II. Als Berufe, in die eine Abwanderung beobachtet wurde, werden genannt: Strrßenbahnschaffner und -Fahrer, Kellner, Gartenbau- und Landarbeiter, Transport- und sogar Fabrikarbeiter. Verschiedentlich scheiterte der Berufswechsel älterer Angestellter an der Schwere der von ihnen verlangten körperlichen Arbeit. Vgl. Beil. z. Arbeitsmarktanz. 1924, Nr. 16.

1) Vgl. z. B. Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger 1924, Nr. 50, S. 4; 1925 Nr. 28, S. II, Nr. 37, S. II; 1926, Nr. 11, S. II, Nr. 19, S. II, Nr. 23, S. II, Nr. 32, S. III, Nr. 36, S. II, Nr. 41, S. II, Nr. 45, S. III.

2 und 3) Mündliche Mitteilungen von Verbandsseite an den Verfasser. Bezgl. der Drogisten ist zu bemerken, daß nach einer Erhebung im Drogistenberufe im Jahre 1927 bei 4500 Gehilfen 5100 Lehrlinge gezählt wurden.

4) Wagner, Provisionsvertreter. „Der öffentliche Arbeitsnachweis", Jahrgang 2, Nr. 10, Sp. 507.

5) ebenda, Sp. 508.

6) ebenda. Vgl. auch Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger, 1924, Nr. 50, S. 3; 1925, Nr. 28, S. II, Nr. 37, S. I; 1926, Nr. 15, S. II, Nr. 45, S. III.

II. Abschnitt.

Die programmatische Einstellung der Angestellten-Organisationen zur Arbeitsmarktpolitik.

Wenn die vorliegende Arbeit in ihren weiteren Hauptabschnitten eine Darstellung der Arbeitsmarktpolitik der Angestellten-Organisationen zu geben hat, so erscheint es notwendig und wünschenswert, eine kurze Untersuchung über die Stellung der organisierten Angestelltenschaft zur Arbeitsmarktpolitik überhaupt vorauszuschicken.

Nach Berger 1) sind unter Arbeitsmarktpolitik alle diejenigen Maßnahmen zu verstehen, die geeignet sind, den Ausgleich von Angebot an Arbeitskräften und der Nachfrage danach zu begünstigen und zu vervollkommnen, „ihn so zu gestalten, daß Angebot und Nachfrage möglichst restlos übereinstimmen." Die wichtigste der ordentlichen Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik stellt die Arbeitsvermittlung dar, 2) neben der die übrigen Maßnahmen zur Beeinflussung des Arbeitsmarkts — besonders desjenigen der Angestellten — an Bedeutung stark zurücktreten. Im Gegensatz zur Arbeitsvermittlung, die in Anlehnung an Berger 3) als Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinne bezeichnet wird, seien die übrigen Maßnahmen solche der Arbeitsmarktpolitik im weiteren Sinne genannt. 4)

Soweit die Angestellten-Organisationen Arbeitsmarktpolitik betreiben oder zu derartigen Maßnahmen Stellung nehmen, handelt es sich vorwiegend um die Arbeitsvermittlung, die von den Organisationen durch eigene Verbands-Arbeitsnachweise ausgeübt wird. Um diese Arbeitsnachweise der Angestellten-Organisationen hat seit langen Jahren, namentlich seit der Errichtung öffentlicher Angestelltennachweise 5) ein ziemlich heftiger Streit geherrscht, da ein Teil

---

1) Systematik der Arbeitsmarktpolitik. Internationale Rundschau der Arbeit, 1926, Nr. 2, S. 116 ff.

2) ebenda, S. 120. — Aehnlich Albrecht, Probleme des Arbeitsmarkts (Soziale Praxis 1925, S. 908), ein Aufsatz, den die Zeitschrift „Der öffentliche Arbeitsnachweis" unter der bezeichnenden Überschrift „Arbeitsvermittlung als Arbeitsmarktpolitik" veröffentlicht (2. Jahrg., Nr. 9, S. 440 ff).

3) Berger, a. a. O., S. 128.

4) Berger nimmt eine etwas andere Einteilung vor. Da jedoch hinsichtlich der Angestellten die Maßnahmen außerhalb der Arbeitsvermittlung eine durchaus untergeordnete Bedeutung haben, so erschien es, auch aus Gründen der besseren Übersicht, wünschenswert, die letztgenannten Maßnahmen als solche der Arbeitsmarktpolitik im weiteren Sinne zu bezeichnen.

5) Der erste derartige Angestellten-Nachweis wurde als Stellennachweis für kaufmännische Angestellte 1914 in Köln auf kommunaler Grundlage begründet; die Geschichte der Verbandsstellenvermittlung beginnt bereits mit der Gründung des „Vereins für Handlungskommis von 1858". Vgl. Soddemann, Die Reform des kaufm. Arbeitsnachweises, S. 17 und 25.

der Organisationen die eigenen Stellennachweise für Angestellte als wichtige Selbsthilfemaßnahmen verteidigte, ein anderer Teil sie jedoch als Verbandseinrichtungen grundsätzlich ablehnte und durch öffentliche Arbeitsnachweise zu ersetzen wünschte.

Untersucht man einmal kurz die Frage nach der Existenzberechtigung der Verbandsnachweise überhaupt, so dürften hierbei folgende Erwägungen maßgebend sein. Auf Grund natürlichen Rechtes sind alle Personen berechtigt, sich zu Vereinen oder Verbänden zusammenzuschließen. Dieses Recht der Koalition kann durch die staatliche Rechtssetzung eingeschränkt werden. 1) Innerhalb dieser Grenzen hat der Verband jedoch unbeschränkte Handlungsfreiheit, um die ihm geboten erscheinenden Maßnahmen durchzuführen. Da durch die deutsche Gesetzgebung, sowohl durch das Vereinsgesetz von 1908 wie die Reichsverfassung von 1919, den Vereinen und Verbänden Beschränkungen hinsichtlich der Arbeitsvermittlung nicht auferlegt worden sind, so ergibt sich die Schlußfolgerung, daß nach der allgemeinen Vereinsgesetzgebung auch die Angestellten-Organisationen für die ihnen angeschlossenen Mitglieder das Recht haben, die Vermittlungstätigkeit auszuüben. Dieses Recht kann natürlich durch eine besondere Arbeitsnachweisgesetzgebung jederzeit widerrufen bezw. eingeschränkt werden, vor allem dann, wenn durch die Vermittlungstätigkeit das Allgemeinwohl gefährdet oder doch beeinträchtigt würde. Und tatsächlich sind derartige Beschränkungen durch die später erlassene Arbeitsnachweisgesetzgebung, und zwar sowohl durch das Arbeitsnachweisgesetz von 1922 wie das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, eingetreten; das Nähere wird unten im § 14 dargelegt.

Wie die Angestelltenverbände selbst sich zur Frage der Organisation der Arbeitsvermittlung der Angestellten verhalten haben und wie ihre Stellungnahme heute ist, soll in den beiden folgenden Kapiteln näher dargelegt werden. Es wird sich dann zeigen, daß diese Einstellung nie eine einheitliche gewesen ist, daß vielmehr mannigfache Verschiedenheiten bestehen sowohl hinsichtlich der von den einzelnen Verbänden vertretenen gewerkschaftlichen Richtung, als auch im Hinblick auf die verschiedenen Epochen in der Entwicklung des Arbeitsnachweiswesens.

---

1) Vgl. z. B. Artikel 124 der R. V.

— — —

3. Kapitel.

§ 7. Die grundsätzliche Stellung der Angestellten-Organisationen zur Arbeitsmarktpolitik und ihre Erklärung aus der von ihnen vertretenen gewerkschaftlichen Richtung.

Untersucht man zunächst einmal grundsätzlich, wie sich die einzelnen Angestellten-Organisationen zur Frage der Arbeitsvermittlung auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten verhalten 1), so dürften wichtige Anhaltspunkte für die Erkenntnis dieser Einstellung dadurch gegeben sein, daß heute alle Angestellten-Organisationen einer bestimmten gewerkschaftlichen Richtung angehören. Denn in dieser gewerkschaftlichen Orientierung liegt größtenteils schon die programmatische Einstellung zu allen wichtigen Fragen begründet. Das gilt in ähnlichem Sinne auch hinsichtlich der Vorkriegszeit, obwohl damals nur ein Teil der Angestelltenverbände gewerkschaftlich orientiert war, während die meisten Verbände reine Standesorganisationen darstellten. 2) Die letztgenannten sahen ihre Hauptaufgabe in der Erhaltung des Standesbewußtseins unter den Angestellten; sie ließen sich die Pflege des Gefühls der Verbundenheit mit dem Betriebe unter ihren Mitgliedern angelegen sein. Das Verhältnis der Angestellten zum Arbeitgeber war ihnen ein mehr patriarchalisches Verhältnis, umso mehr, als ein großer Teil der Angestellten später selbst einmal Arbeitgeber (Prinzipal) zu werden hoffte. Infolge der wachsenden Konzentration der Betriebe und der Vermehrung der unselbständig bleibenden Angestellten gewann jedoch der gewerkschaftliche Gedanke, der vor allem auf einer veränderten Auffassung über das Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer beruht, immer mehr an Boden. 3) Und als sich nach dem Kriege die Wertung der gewerkschaftlichen Organisationen grundlegend änderte, wollten selbst die konservativsten Verbände Gewerkschaften werden. 4) Alle größeren Angestellten-Organisationen schlossen sich mit den schon bestehenden Arbeitergewerkschaften zu Spitzenverbänden der Arbeitnehmer zusammen und übernahmen damit mehr oder minder auch deren gewerkschaftliche Ideologie. So kann es nicht Wunder nehmen,

1) Diese Frage ist, da die Arbeitsvermittlung als die wichtigste arbeitsmarktpolitische Maßnahme der Angestelltenverbände anzusehen ist, wesensgleich mit der Frage der Arbeitsmarktpolitik überhaupt.

2) Vgl. Lederer, Die sozialen Organisationen, S. 57.

3) ebenda, S. 58.

4) ebenda, S. 71.

daß die gewerkschaftliche Orientierung der Angestelltenverbände auch in ihrer Stellungnahme zur Frage der Arbeitsnachweis-Organisation zum Ausdruck kommt.

Die Antwort auf diese Frage ist das mehr oder minder starke Eintreten der Verbände entweder für die öffentliche Organisation der Angestelltenvermittlung oder für die durch die Verbände ausgeübte Vermittlung, wobei die öffentliche Vermittlungsform bald mehr oder weniger abgelehnt, bald als notwendige Ergänzung angesehen wird.

Von den wichtigsten heute vorhandenen Angestellten-Organisationen stehen auf dem Boden der christlichen Gewerkschaftsbewegung der Deutschnationale Handlungsgehilfen-Verband (D.H.V.) und der Verband der weiblichen Handels- und Büroangestellten (V.W.A.), die im Gesamtverband deutscher Angestelltengewerkschaften zusammengeschlossen sind; auf dem Boden der Freien Gewerkschaften die im Afa-Bund vereinigten Verbände: Zentralverband der Angestellten (Z.d.A.), Deutscher Werkmeisterverband (D.W.V.) und Bund der technischen Angestellten und Beamten (Butab), während als dritte Hauptrichtung der Gewerkschaftsbund der Angestellten (G.D.A.) und der Deutsche Bankbeamtenverein dem Gewerkschaftsring deutscher Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände angehören, dem außerdem noch der Verband der deutschen Gewerkschaften (Hirsch-Duncker) und zwei Beamten-Organisationen angeschlossen sind. 1) Nach dem oben Gesagten ergibt sich die Stellungnahme der Angestelltenverbände gegenüber der öffentlichen Arbeitsnachweis-Organisation somit zum großen Teil aus dem verschiedenen Maß, in dem bei ihnen konservative, liberale und sozialistische Elemente vorhanden sind bezw. dadurch, wie sie zu der Frage der Harmonie oder des Gegensatzes der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen.

So vertritt der G.D.A., bei dem die liberale Tendenz am meisten hervortritt, auch besonders nachdrücklich den Standpunkt, daß die Stellenvermittlung der Verbände neben der öffentlichen Organisation durchaus existenzberechtigt sei, 2) und verspricht sich von einem Nebeneinanderbestehen von öffentlichen und Verbandsnachweisen den größten Vorteil für den einzelnen Angestellten wie für die Gesamtheit. Das Extrem nach der anderen Seite hin verfolgen die im Afa-Bund vereinigten Angestelltenverbände, der Zentralverband der Angestellten, der Bund der technischen Angestellten und Beamten und der Deutsche Werkmeisterverband. Diese Verbände vertreten eine kollektivistische Gesellschaftsauffassung und betonen das grundsätzliche Vorhandensein eines Interessengegensatzes von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Nach ihrer Ansicht kann heute eine prinzi-

1) Vgl. Jahrbuch der Berufsverbände im deutschen Reich, Ausgabe 1927, herausgegeben vom Reichsarbeitsministerium, S. 78.

2) soweit sich überhaupt eine Notwendigkeit zur Organisierung der Arbeitsvermittlung ergibt (die jedoch heute nicht mehr bestritten wird). Ist eine solche Notwendigkeit nicht gegeben, so lehnt der extreme Liberalismus überhaupt jegliches Eingreifen auf dem Arbeitsmarkt ab.

pielle Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten nicht mehr gemacht werden 1), und daher können nach ihrer Ansicht die Angestellten ihre Forderungen „am besten gemeinsam mit den Arbeitern und durch dieselben Mittel wie diese“ vertreten. 2) Auf die Frage der Organisation der Arbeitsvermittlung angewandt, führt diese Ansicht konsequent zu der Forderung einheitlicher und gemeinsamer öffentlicher Arbeitsnachweise für alle Arbeitnehmer, da nun keine Gründe, insbesondere nicht solche standesmäßiger Art, für die Berechtigung von Sondernachweisen einzelner Berufsgruppen mehr vorhanden sind.

Die entgegengesetzte Auffassung in dieser Hinsicht vertritt der D.H.V., ähnlich der V.W.A. und der Verband katholischer kaufmännischer Vereinigungen (K.K.V.). Der D.H.V. ist seinem Wesen nach konservativ, er hält noch stark an der standesmäßigen Idee fest und setzt sich aus berufspolitischen Gründen unbedingt für die Existenz der Verbandsnachweise ein; dieselben berufspolitischen Gründe sind es aber, die den D.H.V. vor dem Kriege zur Forderung paritätischer, mit Unterstützung der Handelskammern zu errichtender Arbeitsnachweise führten. 3)

Es zeigt sich also, daß noch starke Gruppen der organisierten Angestelltenschaft Befürworter der Verbandsnachweise sind. (Von den 1926 durch Arbeitsnachweise der Angestellten-Organisationen getätigten Vermittlungen entfallen etwa 80 Proz 4) auf Arbeitsnachweise derjenigen Organisationen, die sich für das Fortbestehen der Organisationsnachweise einsetzen). Gesetzlich geregelt, und zwar in positivem Sinne, ist die Frage der Existenz der Verbandsnachweise sowohl in dem (außer Kraft getretenen) Arbeitsnachweisgesetz vom 17. Juli 1922 als auch in dem Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 16. Juli 1927. Während bei der Beratung des ersteren Gesetzes die grundsätzliche Frage der Zweckmäßigkeit der Existenz der Verbandsnachweise eine große Rolle spielte, ist diese Frage bei der Beratung des Gesetzes von 1927 nicht mehr umstritten gewesen. Im letzteren Falle löste jedoch eine andere Frage, nämlich die der Einführung von Ersatzkassen in der Arbeitslosenversicherung eine lebhafte Debatte aus 5), die nicht ohne Bedeutung für die Frage der Verbandsnachweise gewesen sein dürfte. Denn bei der engen Verbundenheit von Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenhilfe konnte die Entscheidung in der Ersatzkassenfrage nicht ohne Einfluß auf die Bedeutung der Verbandsnachweise sein. Die Einrichtung von Ersatzkassen würde zweifellos die Stellung der Verbandsnachweise gehoben haben; denn der organisierte Angestellte,

1) Vgl. die oben dargestellte Ansicht des Zentralverbands der Angestellten und des Deutschen Musikerverbandes (§ 1, S. 9).

2) Lederer, Die sozialen Organisationen, S. 63.

3) Das Nähere s. unten S. 58 ff.

4) Vgl. die Zahlenangaben § 12.

5) Die Ersatzkassen sind bekanntlich von der Mehrheit des Reichstags abgelehnt worden.

der die Arbeitslosenunterstützung in Anspruch nehmen will, hätte sich in diesem Falle an den Verbandsnachweis gewandt, während er nach dem geltenden Rechtszustand den Antrag auf Arbeitslosenunterstützung bei dem zuständigen Arbeitsamt zu stellen hat (§ 168 des Gesetzes vom 16. 7. 1927). Durch die Arbeitslosenunterstützung werden also offenbar zahlreiche organisierte Angestellte anstatt dem Verbandsnachweis dem öffentlichen Arbeitsnachweis (Arbeitsamt) zugeführt. 1) Diese Erscheinung dürfte auch nicht ohne Rückwirkungen auf das Verhalten der Arbeitgeber gegenüber den Verbandsnachweisen hinsichtlich der Stellenmeldungen sein. Andererseits würde die Einrichtung von Ersatzkassen auch ideell eine starke Stütze der Verbandsnachweise bedeutet haben, da mit der Zulassung dieser Ersatzkassen eine Anerkennung der besonderen Verhältnisse in den Angestelltenberufen verbunden gewesen wäre. Alle diese Gründe sind offenbar für die Organisationen, die Befürworter der Verbandsnachweise sind, mitbestimmend gewesen, sich für die Einführung von Ersatzkassen einzusetzen.

1) Wie dies früher hinsichtlich zahlreicher unorganisierter Angestellter der Fall gewesen ist, die der Erwerbslosenfürsorge wegen den öffentlichen Arbeitsnachweis in Anspruch genommen haben. S. 62 und § 12 dieser Arbeit.

4. Kapitel.

Die Begründung dieser Einstellung im einzelnen.

Die im vorigen Kapitel in groben Umrissen gekennzeichnete grundsätzliche Stellung der Angestelltenverbände zur Arbeitsmarktpolitik soll nun in den folgenden Ausführungen näher analysiert werden, und zwar sollen nacheinander die Argumente der Befürworter und der Gegner der Verbandsnachweise erörtert und kritisch beleuchtet werden.

§ 8. Die Argumente der die eigene Stellenvermittlung fordernden Verbände.

Wie bereits oben ausgeführt, setzen sich von den größeren Angestellten-Organisationen für die Existenz eigener Arbeitsnachweis-Einrichtungen ein der Gewerkschaftsbund der Angestellten (G.D.A.), der Deutschnationale Handlungsgehilfenverband (D.H.V.), der Verband der weiblichen Handels- und Büroangestellten (V.W.A.) und der Verband katholischer kaufmännischer Vereinigungen (K.K.V.).

Um wiederum mit dem ersteren zu beginnen, so wurde bereits die liberale Einstellung dieses Verbandes für seine Stellungnahme als maßgebend angesehen. Entsprechend dieser Einstellung steht im Mittelpunkte der Erörterung der Gedanke, daß die Konkurrenz beider Arbeitsnachweisformen, des öffentlichen wie des privaten Organisations-Arbeitsnachweises, sowohl für den einzelnen Angestellten wie für den gesamten Arbeitsmarkt erwünscht sei. 1) Die Berechtigung dieses Konkurrenzstrebens stützt sich auf den Gedanken des Wertes der eigenen Einrichtungen im Vergleich zu den nach Ansicht des G.D.A. z. T. noch unvollkommenen öffentlichen Arbeitsnachweisen. Zur Begründung dieses Standpunktes verweist der G.D.A. zunächst auf die langjährige Tradition der Angestelltenverbände in bezug auf die Stellenvermittlung, die zuerst von ihnen für die ihnen angeschlossenen Angestellten in die Hand genommen und zu einer vorzüglichen Organisation ausgebaut worden sei. 2) Dabei gehe man in der Vermittlung immer von den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts aus. Wenn auch die für die Angestelltenberufe arbeitsmarktpolitisch wichtigste Funktion, die zwischenbezirkliche Vermittlung von Arbeitskräften, augenblicklich durch die Wohnungsnot usw. unterbunden und damit eine wirksame Vermittlung sehr eingeschränkt sei, so verweise die Eigenart der berufsständischen Stellenvermittlung die Angestelltenverbände immer wieder und überall auf arbeitsmarktpolitisches Gebiet. Das sei z. B. der Fall bei der Bekämpfung des Ueberstunden-

1) Vgl. z. B. Eingabe des G.D.A. an den Senat der Stadt Danzig, Anfang Dezember 1926 (nicht veröffentlicht).

2) Mündliche Mitteilung des Verbandes an den Verfasser.

wesens 1), der Herbeiführung einer Verpflichtung zur Einstellung entlassener Angestellten bei Wiederaufnahme des Betriebes 2), bei der Gewinnung und Vermittlung von Auslandsstellen usw. 3) Demgegenüber könne man bezgl. der öffentlichen Arbeitsnachweise noch nicht immer von einer vollkommenen Organisation sprechen. Doch beweist die Entwicklung der Diskussion dieser Frage, daß im Laufe der Zeit zahlreiche Argumente gegen die öffentlichen Arbeitsnachweise verstummt sind. Um auch auf diese kurz einzugehen, so sei festgestellt, daß sie sich namentlich auf den räumlichen und technischen Ausbau der Organisation der öffentlichen Angestelltenvermittlung bezogen. 4) Insbesondere wurde dieser ihre meist lokale Beschränkung zum Vorwurf gemacht, die der Vermittlung der qualifizierten und differenzierten Angestelltenschaft besonders hinderlich sei. Eine zu geringe zwischenörtliche Vermittlung und das Fehlen des notwendigen Ausgleichs und eines Gesamtüberblicks über den Stellenmarkt seien die notwendigen Folgen dieser lokalen Beschränkung. 5) Die Weiterentwicklung der öffentlichen Arbeitsmarktorganisation für Angestellte und ihre gesetzliche Regelung durch das Arbeitsnachweisgesetz von 1922 und das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung von 1927 haben den genannten Argumenten den Boden genommen, und seitdem sind sie auch fast restlos verstummt. 6)

Aus dem Vorwurf der lokalen Beschränkung folgerte man wei-

---

1) Der öffentliche Arbeitsnachweis verhält sich nach Mitteilung des öffentlichen Arbeitsnachweises Münster in diesem Falle wie folgt: liegen gesetzliche Bestimmungen vor, so enthält sich der öffentliche Arbeitsnachweis der Einflußnahme; ist dies nicht der Fall, so findet häufig eine Zusammenarbeit des öffentlichen Arbeitsnachweises mit dem Gewerbeaufsichtsamt statt.

2) Der öffentliche Arbeitsnachweis vermittelt ebenfalls bevorzugt die zuerst Entlassenen (Mitteilung des öffentlichen Arbeitsnachweises Münster).

3) Auch der öffentliche Arbeitsnachweis ist auf diesem Gebiete tätig; jedoch sind hier örtlich große Unterschiede vorhanden.

4) Da der erste öffentliche Arbeitsnachweis für kaufmännische Angestellte erst 1914 in Köln als kommunaler, paritätischer Arbeitsnachweis begründet wurde (Vgl. Soddemann, Die Reform des kaufmännischen Arbeitsnachweises, S. 25), richtete sich die Polemik anfangs weniger gegen die öffentliche Angestelltenvermittlung selbst als gegen die Befürworter derartiger kommunaler Angestelltennachweise; der Hauptvertreter dieser letzteren Richtung war damals der D.H.V. mit seiner Schrift „Die Neuformung des kaufmännischen Arbeitsnachweises", Hamburg, 1913; der schärfste Gegner von kommunalen Angestelltennachweisen der Verein deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig, der sich später mit anderen Verbänden zum G.D.A. zusammenschloß (Schrift: Schneider, Die Stellenvermittlung der Handlungsgehilfen, Leipzig 1913). Über die Einstellung des D.H.V. zu dieser Frage vgl. weiter unten S. 58/59.

5) Vgl. Schneider, Die Stellenvermittlung der Handlungsgehilfen, S. 12/13 und 59.

6) Einen Mangel der Organisation erblickt man häufig nur noch in dem Fehlen einer wirklichen Zentralausgleichsstelle, deren Aufgaben allein die Veröffentlichung der nicht besetzten Stellen im Arbeitsmarktanzeiger nicht erfüllen könne.

ter den der geringeren Leistungsfähigkeit der öffentlichen Angestellten-Nachweise, die ihren Ausdruck finde in einer auffällig hohen Zahl von stellenlosen Bewerbern 1) und der dadurch bedingten Vernachlässigung der Vermittlung noch in Stellung befindlicher Angestellter 2); ferner in dem Mißverhältnis von Angebot und Nachfrage 3), der Einseitigkeit der Vermittlung bestimmter Marktgängersorten 4) usw. Auch dieser Vorwurf verringerter Leistungsfähigkeit der öffentlichen Arbeitsnachweise kann nicht mehr aufrechterhalten werden angesichts der Tatsache, daß heute die Vermittlung der Angestellten sich ganz überwiegend durch die öffentlichen Arbeitsnachweise vollzieht. 5)

Vollkommen verstummt ist schließlich noch das Argument der Gegner öffentlicher Angestellten-Nachweise, nach denen eine Notwendigkeit öffentlichen Eingreifens wegen der erfolgreichen Vermittlungstätigkeit der Angestelltenverbände überhaupt nicht vorliege. War eine solche Behauptung schon in der Vorkriegszeit sehr gewagt, so ist sie heute im Hinblick auf die oben erwähnte Entwicklung gar nicht mehr denkbar und wird auch von keiner Seite mehr ins Feld geführt. 6)

Um nun zu den heute noch geltend gemachten Argumenten zu kommen, so verweist der G.D.A. zunächst auf die Gefahr der Bürokratisierung, der eine öffentliche Organisation immer ausgesetzt, die aber gerade im Arbeitsnachweis besonders nachteilig sei. Die öffentliche Einrichtung bedinge ihrem Wesen nach ein langsameres Arbeiten, sie sei im ganzen schwerfälliger und weniger anpassungsfähig als ein von den Interessenten selbst verwalteter Stellennachweis.7) Zudem hätten manche öffentlichen Arbeitsvermittler, besonders solche von kleineren Arbeitsnachweisen, infolge mangelnder Ausbildung oft nicht den wünschenswerten Einblick in die Erfordernisse der

---

1) Vgl. Schneider, a. a. O., S. 31.

2) ebenda S. 13. Tatsächlich haben sich die Verbandsnachweise entsprechend ihrer besonderen Eigenart um die Vermittlung solcher Angestellter stärker bemüht als die öffentlichen Arbeitsnachweise.

3) ebenda, S. 32.

4) ebenda, S. 33.

5) Vgl. § 12 dieser Arbeit. Eine völlige Anerkennung der Leistungsfähigkeit der öffentlichen Arbeitsmarkt-Organisation für Angestellte stellt der 1927 erschienene Aufsatz des Leiters der Stellenvermittlung des G.D.A., Dr. Schepp, „Das Gesetz über Arb.-Verm. u. Arbeitslos.-Vers. u. die kaufm. Zentralstellenvermittlung“ (Arbeit und Beruf 1927, Nr. 22, S. 689) dar. Der Verfasser macht als Vorzug der Verbandsnachweise jedoch deren langjährigere Tradition geltend.

6) Dies kann um so weniger der Fall sein, als die früheren Versuche einer Vereinheitlichung des Stellenmarktes gescheitert sind (Vgl. Soddemann, a. a. O., S. 51, 53, 55). Dazu kommt, daß die Verbandsnachweise früher wie heute in der Regel nur für ihre Mitglieder tätig werden, so daß den nichtorganisierten Angestellten andere Stellennachweise zur Benutzung offen stehen müssen.

7) Mündliche Mitteilung des G.D.A. an den Verfasser.

Angestelltenvermittlung. 1)

Zu dem Vorwurf der Bürokratisierung kommt der der Schematisierung. Die Entwicklung der öffentlichen Arbeitsvermittlung, die seit 1922 einen großen Teil der bis dahin durch Umschau, Insertion etc. erfolgten Stellenbesetzung übernommen hat 2), habe eine gewisse Massenabfertigung mit sich gebracht. Die in der Angestelltenvermittlung besonders notwendige Individualisierung der Nachweistätigkeit sei deshalb erheblich vernachlässigt worden. 3)

Infolge dieser Lage, so folgert der G.D.A. weiter, seien die öffentlichen Arbeitsnachweise nicht in der Lage, das wünschenswerte Höchstmaß an Leistungsfähigkeit zu erreichen, und die Organisationen berechtigt, die Forderung der Konkurrenz und damit die der Selbstverwaltung der Angestelltenvermittlung zu erheben. 4)

Inzwischen ist jedoch das Konkurrieren der beiden Arbeitsnachweis-Formen überwiegend zugunsten der öffentlichen Arbeitsnachweise ausgeschlagen. 5) Die Konsequenz dieser Entwicklung mußte für den liberal eingestellten G.D.A. sein, seine Nachweis-Organisation in die stärkere öffentliche Angestelltenvermittlung übergehen zu lassen. Und tatsächlich war der G.D.A. im Jahre 1921 zu einem Verzicht auf die eigene Stellenvermittlung bereit, wenn sämtliche übrigen Verbände sich diesem Vorgehen angeschlossen hätten. Nachdem dieser Plan jedoch gescheitert war 6), schien sich in der Einstellung des G.D.A. zur Organisationsfrage eine andere Richtung wieder mehr durchzusetzen, die die Existenzberechtigung besonders von der berufspolitischen Seite her zu begründen suchte. Diese Einstellung, der man vorwiegend in der Argumentation des D.H.V. begegnet 7), ist dem G.D.A. insofern nicht fremd, als zwei der Rechtsvorgänger des G.D.A., der Kaufmännische Verein von 1858 in Hamburg und der Verein deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig, gerade auf die Wahrung berufsständischer Gesichtspunkte bei der Stellenvermittlung immer den größten Wert gelegt hatten. 8) Im großen und ganzen dürfte aus den Ausführungen aber hervorgegangen sein, daß die arbeitsmarktpolitische Orientierung in der Organisationsfrage, also mehr der

1) Mündliche Mitteilung des G.D.A. an den Verfasser.

2) Vgl. § 12 dieser Arbeit.

3) S. Fußnote 1.

4) Die wirtschaftliche Selbstverwaltung in den Verwaltungsausschüssen der öffentlichen Arbeitsnachweise wird dabei von seiten des G.D.A. (wie auch des D.H.V.) nicht als genügend angesehen, um ihren Wünschen in bezug auf die Vermittlung Geltung zu verschaffen.

5) Vgl. § 12 der Arbeit.

6) Widerstand zeigten namentlich der D.H.V. und V.W.A. Vgl. Angestelltenbewegung 1921—25, a. a. O., S. 185.

7) Da die Ansichten des D.H.V. mit denen des G.D.A. hier grundsätzlich übereinstimmen, darf auf die späteren Ausführungen verwiesen werden (vgl. S. 59 ff).

8) Vgl. z. B. Die Neuformung des kaufmännischen Arbeitsnachweises, S. 5; Schneider, Die Stellenvermittlung der Handlungsgehilfen, S. 13, 30, 46, 48.

Zweckmäßigkeitsgesichtspunkt, für den G.D.A. im Vordergrunde steht. Dieser Einstellung entspricht es auch ganz und gar, wenn der G.D.A. in neuerer Zeit die öffentlichen Arbeitsnachweise für durchaus notwendig hält und sein Interesse für diese Einrichtungen deutlich bekundet. 1)

Im Gegensatz hierzu geht der D.H.V. — im Ziele mit dem G.D.A. einig — von einer ganz anderen Einstellung aus. Maßgebend hierfür ist, wie bereits oben erwähnt 2), der grundsätzlich konservative Charakter des D.H.V., der gegenüber den Nivellierungstendenzen 3), die von der Wirtschaft und den freigewerkschaftlichen Organisationen ausgehen, das Moment des Standesmäßigen besonders betont. Erhaltung und Stärkung des Berufsgedankens unter den männlichen kaufmännischen Angestellten ist ihm oberstes Ziel. 4) Demzufolge wird alles, was diesem Ziele zu dienen geeignet ist, gefördert, und wesentlich von diesem Gedanken aus kommt der Verband zu seiner Einstellung in der Frage der Arbeitsnachweis-Organisation der Angestellten. Dabei kann sich die Ansicht darüber, auf welchem Wege das Ziel am besten zu verfolgen ist, ändern, und tatsächlich hat sich im Laufe der Entwicklung die Meinung über den einzuschlagenden Weg gewandelt, während die gründsätzliche Einstellung dieselbe geblieben ist.

Man kann in dieser Hinsicht deutlich zwei Perioden unterscheiden, die Vorkriegs- und Nachkriegszeit. In der Zeit vor dem Kriege sah der D.H.V. das Ideal der Stellenvermittlung in dem paritätischen, von den Handelskammern unterstützten Arbeitsnachweis auf kommunaler Grundlage. 5) Das entspricht ganz der Ideologie des D.H.V. vor dem Kriege, die auf der Ansicht beruhte, „daß ein gemeinsames Standesgefühl und -bewußtsein zwischen Unternehmern und Angestellten bestehe, das sie gegenüber den anderen Klassen einigt und verbindet." 6) Von der Forderung öffentlicher Arbeitsnachweise ist der D.H.V. dann immer mehr abgekommen, bis er 1921 sogar die vorgeschlagene allgemeine Ueberführung sämtlicher Verbandsnachweise für seine Organisation ablehnte. 7) Diese Wandlung der Anschauungen ist nicht bedingt durch eine Aenderung der grundsätzlichen

1) Vgl. Hellersberg, Maria, Arbeitsvermittlung und Erwerbslosenfürsorge. Schriftenreihe des G.D.A., Nr. 36, Berlin-Zehlendorf 1926, S. 5/6; ferner Schepp, Das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslos.-Versich. u. d. kaufm. Zentralstellenvermittlung Arbeit und Beruf 1927, Nr. 22, S. 689.

2) Vgl. S. 52.

3) Vgl. Lederer, Die sozialen Organisationen, S. 77.

4) Vgl. Lederer, Die sozialen Organisationen, S. 61; ferner Wald, Ernst, Der Kaufmannsgehilfenstand und sein Nachwuchs. Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht, 1926, Nr. 12, S. 530.

5) Vgl. die Schrift „Die Neuformung des kaufmännischen Arbeitsnachweises", die diesen Gedanken besonders propagierte.

6) Lederer, Die sozialen Organisationen, S. 61.

7) Vgl. S. 57 dieser Arbeit, besonders auch Anm. 6.

Haltung des D.H.V.; denn diese ist nach dem Krieg und Zusammenbruch im wesentlichen gleichgeblieben. 1) Aber der D.H.V. erkannte offenbar, daß die von ihm propagierte Errichtung paritätischer Arbeitsnachweise doch nicht zum Ziele führte, weil die in der Folgezeit gegründeten öffentlichen Angestelltennachweise zu wenig berufsständisch im Sinne des D.H.V. orientiert waren, weil sie ferner ohne Unterstützung der Handelskammern arbeiteten und endlich auch, weil rein kommunale Arbeitsnachweise ihm örtlich zu sehr gebunden erschienen. 2) Untersucht man nun die Einstellung des D.H.V. in der Organisationsfrage nach dem Kriege genauer, so ergibt sich vor allem die Frage, worin im einzelnen das berufsständische Interesse des D.H.V. an der Erhaltung seiner Stellennachweise besteht. Zur Beantwortung dieser Frage ist es vor allem erforderlich, die Art der berufspolitischen Tätigkeit des D.H.V. kurz zu erläutern. Seine dahingehenden Aufgaben sieht der D.H.V. neben der sozialen und wirtschaftlichen Fürsorge für seine Mitglieder vor allem darin, Berufsstolz und Berufsfreude zu wecken, das berufliche Höherstreben der Mitglieder zu fördern und das ganze Berufsniveau zu heben. 3) Ein wesentliches Mittel zur Verwirklichung dieser Aufgaben ist dem D.H.V. der berufsständische Arbeitsnachweis, 4) und zwar um deswillen, weil die Stellenvermittlung ihm alle die Erkenntnisse zu vermitteln vermag, deren er zur Durchführung seiner Maßnahmen bedarf. Auf der Angebotsseite ist dies namentlich der Fall hinsichtlich der Berufsberatung, der Berufsauslese und der Berufsbildung. Obergesichtspunkt für die entsprechenden berufspolitischen Maßnahmen ist das Interesse des Verbandes an einer Gestaltung des Arbeitsangebots, dessen positive Beeinflussung sowohl hinsichtlich seiner Größe wie seiner Ausbildung eine Fördernug des Berufsgedankens bedeutet. Die Quantität des Zustroms zum Beruf, die durch die Arbeitsnachweise am besten beurteilt werden kann, bildet die Grundlage für die Maßnahmen der Berufsberatung und Berufsauslese, die arbeitsmarktpolitisch von großer Bedeutung sind. Die Qualität des Angebots, sowohl des früher schon vorhandenen wie des neu hinzukommenden, ist grundlegend für die Berufsbildungsmaßnahmen des

1) Vgl. Lederer, Die sozialen Organisationen, S. 62.

2) Auch in der Vorkriegszeit war sich der D.H.V. dieses Mangels kommunaler Stellennachweise durchaus bewußt: „ . . . Sie bleiben örtlich beschränkt, und das ist für den kaufmännischen Arbeitsmarkt unzulänglich; es gibt im Handelsgewerbe einen erheblichen Teil Angebot und Nachfrage, die nur über weite Gebiete zusammengeführt werden können.“ (Die Neuformung des kaufm. Arbeitsnachweises, S. 35). Leider hat der Verband selbst die Gründe für die Änderung seines Standpunktes in dieser Frage der Öffentlichkeit nicht bekanntgegeben.

3) Wald, Ernst, Der Kaufmannsgehilfenstand und sein Nachwuchs. Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht, 1926, Heft 12, S. 532.

4) Wenn auch der D.H.V. diesen Gedanken nicht so scharf formuliert hat, so weisen doch die Erörterungen in der Literatur und die mündlichen Angaben auf diesen Zusammenhang hin.

Verbandes; einwandfrei festzustellen ist die Qualifikation des Angebots namentlich durch das Fragebogen-System und die vom Arbeitsnachweis ergänzend vorgenommenen Eignungsprüfungen. Dieser Zusammenhang von Verbandsstellenvermittlung und -Bildungswesen wird vom D.H.V. besonders betont: „Insbesondere sind hier im Laufe der Zeit Erfahrungen gesammelt worden über die für den beruflichen Aufstieg der jungen Angestellten zweckmäßigste Aufeinanderfolge von Tätigkeiten, so daß die Angestelltenvermittlungen der Berufsverbände für ihre Mitglieder zugleich eingreifen in das Gebiet der Berufsberatung und der fachlichen Fortbildung." 1)

Auf der Nachfrageseite ist es die Kenntnis der Arbeitsbedingungen in jeder Hinsicht, die der Verbandsnachweis vermittelt und die sich „als ein Teilgebiet der berufspolitischen Gesamtaufgabe darstellt." 2) Neben den allgemeinen Arbeitsvertragsverhältnissen wie Arbeitszeit, Arbeitsentgelt, Verschiebung in den Angestelltentätigkeiten untereinander etc. erhält die Verbandsvermittlung besonders Aufschluß über die wichtige Frage der Lehrlingshaltung 3) (Lehrlingszüchtung!) und die Stellung der Arbeitgeber zu der Frage der Erhaltung eines berufstüchtigen Angestelltenstandes überhaupt. Diese Zusammenhänge, die neben dem D.H.V. auch vom V.W.A. besonders beobachtet werden, lassen es erklärlich erscheinen, daß diese Verbände dem Verbandsnachweis heute noch eine solche Bedeutung für den Angestelltenberuf und seine Organisationen zuerkennen 4): „In der Wechselwirkung zwischen der Stellenvermittlung und den übrigen Arbeitsgebieten des Berufsverbandes liegt die lebendige Kraft, die gegenseitige Befruchtung bringt." 5) In der Stellenvermittlung des Verbandes sieht man das „soziale Fieberthermometer" 6), das

---

1) Thiel, Für oder gegen die Ersatzkassen in der Arbeitslosenversicherung? Soziale Praxis 1927, Nr. 20, Sp. 495. Ähnlich äußert sich der K.K.V.-Essen in einer Mitteilung an den Verfasser: „Die lückenhafte und minderwertige kaufmännische Ausbildung der Bewerber läßt sich nirgendwo so deutlich übersehen, wie bei einer Stellenvermittlungszentrale."

2) Wald, Ernst, Der Kaufmannsgehilfenstand und sein Nachwuchs. Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht 1926, Heft 12, S. 530.

3) Schepp, Verbandsstellenvermittlung als berufsständische Selbstverwaltung. Arbeit und Beruf 1926, Nr. 14, S. 408/409. Das Material über die Lehrlingsfrage erhält der Verband einmal durch die ständige Feststellung der Arbeitsbedingungen, sodann auch durch die Vermittlung von Lehrlingen selbst, die beim G.D.A. z. B. 1/12—1/10 aller Vermittlungen beträgt (vgl. G.D.A.-Jahresbericht 1925, S. 142).

4) Die freigewerkschaftlichen Angestelltenverbände, die die Ansicht vertreten, daß sich die Stellung der Angestellten grundsätzlich von der der Arbeiter nicht unterscheide, teilen infolgedessen auch nicht die vom D.H.V. vertretene Auffassung, die Angestelltenverbände hätten ein berufsständisches Interesse an der Erhaltung der Verbandsnachweise. Vgl. im übrigen § 9.

5) Mleineck, Die öffentlichen Arbeitsnachweise und die Vermittlung der Berufsverbände. Soz. Praxis, 1927, Nr. 22, Sp. 559.

6) Mündliche Mitteilung des V.W.A. an den Verfasser.

für die berufspolitischen Aufgaben des Verbandes eine besondere Bedeutung hat und das man im Interesse der Durchführung dieser Aufgaben unter keinen Umständen missen möchte.

Zu all' diesen Argumenten berufspolitischer Art, deren Beurteilung in anderem Zusammenhange erfolgt, 1) sei hier nur soviel gesagt, daß sie offenbar den Kernpunkt der Erörterung dieser Fragen darstellen. Die Anerkennung ihrer Bedeutung sprach schon die Begründung zum Entwurf des Arbeitsnachweisgesetzes von 1922 aus, in dem es hieß, daß die Verbandsnachweise „in erster Linie darauf gerichtet" waren, „das berufliche und wirtschaftliche Fortkommen der Mitglieder zu fördern" 2). Die Erhaltung dieser Art von Arbeitsnachweisen trotz der vorgeschlagenen Beseitigung im Gesetzentwurf dürfte vornehmlich der Würdigung der berufspolitischen Gesichtspunkte in der Stellenvermittlung der Verbände zu danken sein. 3)

Was die grundsätzliche Stellung des Verbandes katholischer kaufmännischer Vereinigungen Deutschlands (K.K.V.) anbelangt, so ist hierzu zu sagen, daß sie sich im allgemeinen mit der des D.H.V. und V.W.A. deckt. Beim K.K.V. ist neben dem standesmäßigen Moment die besondere Vermittlung katholischer Angestellter für die Forderung eigener Stellennachweise entscheidend. Dies entspricht wiederum ganz dem Charakter des K.K.V., der eine reine konfessionelle Standesorganisation sein will und die gewerkschaftlichen Aufgaben anderen Verbänden überläßt. Schon äußerlich drückt sich diese Haltung darin aus, daß der Verband unter seinen Mitgliedern nicht nur Angestellte, sondern auch einen erheblichen Teil selbständiger Kaufleute zählt. Der Charakter einer Marktorganisation tritt somit vollkommen zurück.

Es scheint, daß die grundsätzliche Einstellung des K.K.V. zur Frage der eigenen Vermittlungseinrichtungen der Verbände nicht immer richtig erkannt worden ist. Wenn die Schrift von Schneider „Die Stellenvermittlung der Handlungsgehilfen" 4) den K.K.V. zu den Verbänden rechnet, die den kommunalen Stellennachweis für kaufmännische Angestellte gefordert haben, so trifft diese Ansicht nach einer Mitteilung des K.K.V. an den Verfasser nicht zu. Dahingehende Beschlüsse seien früher nicht gefaßt worden. Wie der Verband weiter erklärt, hat man allerdings in Verbandskreisen einige Jahre freundlich zu dem Gedanken gestanden, die kaufmännische Stellenvermittlung den Handelskammern anzugliedern; 5) diese Pläne stammten jedoch nicht aus dem K.K.V. und hätten sich nicht durchsetzen

1) Vgl. S. 238 ff.

2) Entwurf nebst Begründung eines Arbeitsnachweisgesetzes. Drucksachen des Reichstags I 1920/21, Nr. 3148, S. 18.

3) Vgl. Verhandlungen des Reichstags. Stenographische Berichte 1922, 239. und 244. Sitzung.

4) S. 11.

5) Wie oben erwähnt, waren im D.H.V. in der Vorkriegszeit ähnliche Bestrebungen vorhanden. Vgl. S. 58.

können.

Neben der arbeitsmarktpolitischen Motivierung der Verbandsnachweise, die besonders den G.D.A. auszeichnet, und der berufspolitischen Begründung, die sich vornehmlich beim D.H.V., V.W.A. und K.K.V. findet, ist schließlich in der Stellung der Verbandsnachweise zu den öffentlichen Arbeitsnachweisen noch eine dritte Art der Orientierung zu nennen, die man als die „verbandsegoistische" bezeichnen kann und die allen Befürwortern der Verbandsnachweise mehr oder minder gemeinsam ist. Dieser „Verbandsegoismus" besteht darin, daß man vielfach Verbandsstellenvermittlungen errichtete und unterhielt, um gegenüber den nicht-organisierten Angestellten ein besonderes Werbemittel zu besitzen und sie zu veranlassen, sich der Stellenvermittlung wegen der Organisation anzuschließen. Daß solche Erwägungen bei den Angestelltenverbänden häufig vorhanden waren, steht außer Zweifel. So sind nach der Begründung zum Arbeitsnachweisgesetz-Entwurf 1) derartige Beweggründe schon früh zur Errichtung von Verbandsnachweisen bestimmend gewesen und werden auch von den Verbänden selbst unumwunden zugegeben. So schreibt z. B. der Verein deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig 2), daß sich „der größte Teil der Handlungsgehilfen zunächst der Stellenvermittlung wegen" organisiere, und der G.D.A. erklärt die Verbandsstellenvermittlung als „eines der wichtigsten Werbemittel" der Organisation. 3) Ebenfalls darf man wohl die Stellenlosenunterstützung, die mit der Stellenvermittlung meist verbunden ist, als wirksames Anziehungsmittel für die Angestelltenverbände ansehen. Vielleicht ist gerade der Umstand, daß nach dem Kriege auch die öffentlichen Einrichtungen Unterstützungen für den Fall der Stellenlosigkeit gewährten, z. T. bestimmend für die Entwicklung gewesen, die die Verbandsnachweise nach dem Kriege genommen haben. 4) Denn nachdem der Stellenlose auch beim öffentlichen Arbeitsnachweis Arbeit erhalten und Arbeitslosenunterstützung beziehen konnte, fiel offenbar für zahlreiche Angestellte ein wichtiger Grund fort, sich durch einen Verbandsnachweis um eine neue Stelle zu bewerben. 5)

Es sei dahingestellt, zu entscheiden, welche Art der Orientierung in der Stellung der Verbandsnachweise, die verbandsegoistische oder die berufspolitische, die primäre gewesen ist. Tatsache ist — und die obigen Ausführungen dürften dies bestätigt haben —, daß die berufsständische und die berufspolitische Begründung in der Verbandsvermittlung allmählich sehr stark in den Vordergrund getreten ist. Aus dieser Tatsache darf man jedoch nicht, wie die letzten Ausführungen gezeigt haben, die Ansicht herleiten, daß die verbandsegoistische

1) Entwurf nebst Begründung eines Arbeitsnachweisgesetzes, S. 18.

2) Schneider, Die Stellenvermittlung der Handlungsgehilfen, S. 46.

3) „Die Werbekraft unserer Stellenvermittlung", 1926 (nicht veröffentlicht).

4) Vgl. § 11 dieser Arbeit.

5) S. auch Krause, Arthur, Die Arbeitsvermittlung der Angestellten. Arbeit und Beruf, 1924, Nr. 21, S. 414.

Orientierung heute eine große Rolle nicht mehr spiele oder sogar zu existieren aufgehört habe. Deshalb ist auch Clara Mleinek nur bedingt zuzustimmen, wenn sie schreibt: „In früherer Zeit machte man sich die Bekämpfung der Berufsnachweise sehr leicht. Man nannte sie Angeln für den Mitgliederfang und glaubte sie damit richtig gekennzeichnet und damit auch erledigt zu haben ... Die Berufsverbände könnten mit den Summen, die sie für Stellenvermittlung ausgeben 1), großartige Werbefeldzüge veranstalten oder sonstige Einrichtungen finanzieren, die ihnen wesentlich mehr Mitglieder zuführen würden als die Stellenvermittlung." 2) Allerdings dürfte es für eine Reihe von Verbänden mehr oder minder zutreffen, daß die berufspolitischen Erwägungen in der Forderung eigener Verbandsnachweise sich gegenüber den verbandsegoistischen Motiven als wesentlich stärker erweisen.

— — —

§ 9. Die Argumente der einen einheitlichen öffentlichen Arbeitsnachweis fordernden Verbände.

Aehnlich wie die Befürworter der eigenen Verbandsstellenvermittlung suchen auch die einen einheitlichen öffentlichen Arbeitsnachweis fordernden Organisationen diese ihre Auffassung hauptsächlich damit zu begründen, daß sie die Unzulänglichkeit der anderen Vermittlungsform darzulegen suchen. Auch hier kann wiederum festgestellt werden, daß man heute einen Teil der Gründe, die einst gegen die Verbandsnachweise vorgebracht wurden, fallen gelassen hat. Es handelt sich hierbei vor allem um den Vorwurf der freigewerkschaftlichen Angestelltenverbände, daß bei einem Teil der Verbandsnachweise häufig eine Bevorzugung der Gesinnungsgenossen Platz greife 3) und daß hierdurch die Gefahr entstehe, daß sich die Verbandsnachweise mehr nach anderen als arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten orientierten. Derartige Verbandsnachweise bezeichnet man daher als Nachweise, „die die Arbeitsvermittlung und Gesinnung miteinander verbinden." 4) Darin aber liege für die Angestelltenschaft eine große Gefahr, denn anstelle unparteiischer, allein nach wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkten arbeitender Vermittlungsstellen werde die Schaffung von Aussiebungs-, ja Maßregelungsstellen gefördert. 5) Diese Tendenzen werden namentlich dem D.H.V. zum Vorwurf gemacht. 6) Der Beweis hierfür wird lediglich dadurch zu erbingen versucht, daß man aus der Ablehnung der freiwilligen Ueberführung

1) Vor dem Kriege kostete nach Angaben des D.H.V. den Verbänden jede besetzte Stelle 15—20 M. Vgl. Die Neuformung des kaufmännischen Arbeitsnachweises, S. 27.

2) Mleineck, Klara, Die öffentlichen Arbeitsnachweise und die Vermittlung der Berufsverbände. Soziale Praxis 1927, Nr. 22, Sp. 559.

3) Vgl. Stenographische Berichte des Reichstags 1920/22, S. 8132.

4) ebenda.

5) ebenda, S. 8280.

6) ebenda, S. 8132, 8280.

der Verbands- auf die öffentlichen Arbeitsnachweise seitens der Angestelltenverbände folgert, daß die ersteren sich nur von Sonderbestrebungen leiten ließen, die ihre Wurzel in dem Wunsche einer Verbindung von Arbeitsvermittlung und Gesinnung haben müßten. 1) Da bisher keine Fälle bekannt geworden sind, in denen Verbandsnachweise zu Aussiebungsstellen der Angestellten nach ihrer politischen Gesinnung wurden, ist der Vorwurf kaum je wieder erhoben worden; anscheinend lag eine falsche Ideenverbindung bezgl. des Charakters der inzwischen fast verschwundenen Arbeitgeber- und der Angestellten-Verbandsnachweise vor. 2)

Die heute noch aufrecht erhaltenen Argumente der freigewerkschaftlichen Verbände knüpfen vor allem an die Organisation der Angestelltenvermittlung an, wie sie durch das Nebeneinanderbestehen von öffentlichen und Verbandsnachweisen gegeben ist, und folgern aus der Tatsache, daß die Notwendigkeit von öffentlichen Nachweisen auch von der Gegenseite nicht mehr bestritten wird, daß das Bestehen der Verbandsvermittlung vom Standpunkt des Stellensuchenden wie auch des Arbeitsmarkts nicht mehr gerechtfertigt ist.

Im einzelnen wird zum Beweise dieser Behauptung folgendes angeführt:

1. Durch das Bestehen der zahlreichen größeren und kleineren Verbandsnachweise werde auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten eine unheilvolle Zersplitterung herbeigeführt, die auch durch das Arbeitsnachweisgesetz nicht vermindert worden sei. 3) Die Angestellten seien daher häufig gezwungen, für eine und dieselbe Vakanz die verschiedensten Einrichtungen unter Aufwendung erheblicher Mittel zu benutzen. 4) Jeder dieser Arbeitsnachweise suche in seiner Weise einen möglichst hohen Anteil an den Ziffern der Verbandsvermittlung an sich zu ziehen. Infolge des gespannten Verhältnisses der verschiedenen Vermittlungsstellen untereinander könne von einer Planmäßigkeit im Ausgleich von Angebot und Nachfrage keine Rede sein; zudem mangele es dem einzelnen Nachweis an einer genügenden Uebersicht über die Arbeitsmarktverhältnisse. 5) Zum Beweise für diese Auffassung mögen aus der großen Zahl der Aeußerungen

1) Vgl. Stenograph. Berichte des Reichstags, S. 8280.

2) Von seiten des hauptsächlich angegriffenen Verbandes, des D.H.V., wird der Vorwurf durch die Behauptung zu entkräftigen gesucht, daß gerade im Handelsgewerbe „eine große Zahl — fast könnte man sagen: die Mehrzahl —" der Betriebe dem jüdischen Volksteil gehöre, der eine dem D.H.V. vollkommen entgegengesetzte politisch-weltanschauliche Auffassung vertrete. Die guten Vermittlungsergebnisse des D.H.V. seien daher umso höher zu bewerten. S. Stenogr. Berichte des Reichstags 1920/22, S. 8277. Vgl. im übrigen § 11 dieser Arbeit.

3) „Die Zersplitterung in der Arbeitsvermittlung ist bisher unverändert geblieben", Entschließung des Afa-Bundesausschusses vom 15. 12. 1924. Vgl. Deutsche Werkmeisterzeitung 1924, Nr. 51, S. 601.

4) ebenda.

5) Deutche Technikerzeitung 1925 Nr. 1, S. 2.

nur folgende angeführt werden: zunächst wiederum eine des D.H.V. aus der Zeit seiner freundlichen Einstellung zum kommunalen paritätischen Arbeitsnachweis, wo er schrieb: „... So aber teilen sich in den geringen Bruchteil (der durch die Verbände zustande gekommenen Vermittlungen) noch wieder eine beträchtliche Anzahl großer und kleiner Vereine. Danach läßt sich leicht beurteilen, wie gering die Aussichten eines Handlungsgehilfen sind, der da hofft, durch seinen Verein an einem bestimmten Orte eine seinen Wünschen und Fähigkeiten entsprechende Stelle nachgewiesen zu erhalten." 1) Daß die betr. Verbände in ihrer Auffassung einen gewichtigen Bundesgenossen in den öffentlichen Arbeitsnachweisen haben, beweist folgende Aeußerung des „Oeffentlichen Arbeitsnachweises" 2): „Es ist ... nicht zu billigen, daß es für ein und dasselbe Fach ungefähr so viele Verbandsnachweise gibt, als Fachverbände existieren ...". Und der Bund der technischen Angestellten und Beamten faßt seine Meinung über die Vermittlungsformen außerhalb des öffentlichen Arbeitsnachweises in den Satz zusammen: „Die heutige zerrissene chaotische Form der Besetzung von Stellen ... ist alles andere als geeignet, den richtigen Mann an den richtigen Platz zu bringen." 3)

Als Mittel zur Beseitigung der Zersplitterung werden vor allem empfohlen: 1. die Zentralisierung der gesamten Angestelltenvermittlung bei den öffentlichen Arbeitsnachweisen 4) oder 2. noch weitergehend eine völlige Monopolisierung der Angestelltenvermittlung unter Einführung eines Anmelde- und Benutzungszwanges. 5) Bezgl. der letzteren Forderung geht man davon aus, daß die Monopolisierung der Vermittlung die Voraussetzung für eine Steigerung der Leistungsfähigkeit der öffentlichen Arbeitsnachweise sei und nicht erst als Folge der Leistungsfähigkeit gewährt werden dürfe. Wenn aber nach Sicha 6) schon für die Ueberführung der Verbandsnachweise auf die öffentlichen Arbeitsnachweise der Beweis gefordert werden muß, daß die letzteren die ersteren voll zu ersetzen vermögen, so dürfte vollends die Einführung eines allgemeinen Melde- und Benutzungszwanges wenig geeignet sein, eine Leistungssteigerung der öffentlichen Arbeitsnach-

---

1) „Die Regelung des kaufmännischen Arbeitsmarktes bei Friedensschluß und die Arbeitsbeschaffung für heimkehrende Krieger", Hamburg 1915, S. 6.

2) „Der öffentliche Arbeitsnachweis", Jahrg. 2, Nr. 6, Sp. 213|14.

3) Deutsche Technikerzeitung 1925, Nr. 43, S. 556. — Daß die Technikerverbände am stärksten einer Zentralisierung zuneigen, ist nicht, wie man annehmen könnte, auf eine besonders ungünstige Arbeitsmarktlage der Techniker zurückzuführen, sondern darauf, daß diese Verbände überwiegend freigewerkschaftlich organisiert sind; dies hängt wiederum mit der Art der Arbeitsaufgabe zusammen, die mit derjenigen der Arbeiter oft starke Berührung hat.

4) Deutsche Technikerzeitung 1925, Nr. 1, S. 2.

5) ebenda.

6) Sicha, Zur Frage der Monopolstellung des öffentlichen Arbeitsnachweises, S. 169.

weise herbeizuführen. 1) Und Most betont, daß der öffentliche Arbeitsnachweis von selbst das Monopol der Vermittlung erhalten werde, wenn er von der Autorität der Leistung getragen sei. 2)

2. Neben dem Vorwurf der Zersplitterung der Angestelltenvermittlung durch die Verbandsnachweise wird von den Gegnern der Verbandsnachweise zum Beweis für die Richtigkeit ihrer Behauptung vor allem angeführt, daß die Konkurrenz der verschiedenen Arbeitsnachweis-Arten untereinander einer planmäßigen Vermittlung sehr starke Hemmungen bereite. Die freigewerkschaftlichen Verbände, die diese Auffassung insbesondere vertreten, wenden sich damit gegen die Anschauung der Befürworter der Verbandsnachweise, daß es für den Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt von Vorteil sei, wenn eine „gesunde Konkurrenz" zwischen den beiden Nachweisarten herrsche. Da jeder Verband die Zahl seiner getätigten Vermittlungen möglichst zu steigern suche, so sei die bei mehreren Arbeitsnachweisen gemeldete Stelle häufig das Objekt der Bemühungen der verschiedensten Angestelltennachweise, führe also zu unwirtschaftlicher Doppelarbeit. Was Aufhäuser als Meinung der Gegner der Verbandsnachweise zur Frage der Konkurrenz während des Weltkrieges sagte, wird auch heute von den freigewerkschaftlichen Angestelltenverbänden noch vollinhaltlich unterschrieben: 3) „Alle diese konkurrierenden Arbeitsnachweiseinrichtungen wirkten nebeneinander und gegeneinander, so daß ein und dieselbe Stellung mehrfach angekündigt würde. Ein und derselbe Bewerber meldete sich, ohne es zu wissen, an mehreren Stellen immer wieder um denselben Posten. Für die Verbände bedeutete dieser Zustand eine Zeit-, Kraft- und Geldvergeudung. Für die Stellenlosen mangelte es an einer schnell und billig tätigen Vermittlung, für den ganzen Stellenmarkt fehlte jede Uebersicht." 4) Wie man grundsätzlich dem Gedanken des freien Wettbewerbs im Wirtschaftsleben überhaupt abgeneigt ist, so besonders auf dem Gebiete des Arbeitsnachweiswesens: „Die Regelung der Arbeitsbeschaffung gehört . . . zu den Gebieten des Wirtschaftslebens, die durch Konkurrenz nicht belebt und gefördert, sondern im Gegenteil geschädigt werden können. 5)

In der Ablehnung des Gedankens der freien Konkurrenz und der Forderung einer einheitlichen Vermittlungsform drückt sich der antiliberale und sozialisierungsfreundliche Standpunkt der Befürworter einer alleinigen öffentlichen Vermittlung aus. Was die Beurteilung dieses Argumentes anbetrifft, so dürfte im Hinblick auf die

---

1) Begründung zum Entwurf eines Arbeitsnachweisgesetzes, Reichstagsdrucksache I 1920|21, Nr. 3148, S. 39. — Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten, S. 18—20.

2) Stenographische Berichte des Reichstags 1920|22, S. 8138.

3) Mitteilung des Zentralverbandes der Angestellten.

4) Aufhäuser, Weltkrieg und Angestelltenbewegung, S. 32.

5) ebenda, S. 31.

zahlreichen kleineren Angestelltennachweise, die zur wiederholten Meldung von Angebot und Nachfrage bezgl. ein und derselben Stellung Anlaß geben, das Unangebrachte der Konkurrenz nicht zu leugnen sein. Bei den größeren Verbänden werden sich die Vor- und Nachteile des Konkurrenzstrebens ungefähr die Wage halten, wie der Leiter der Abteilung für männliche Angestellte beim Landesarbeitsamt Berlin dem Verfasser gegenüber erklärte. 1)

3. Letztlich wenden die Gegner der Verbandsnachweise zum Punkte Organisation noch ein, daß diese Form der Arbeitsvermittlung heute durch die gesetzliche Regelung überholt sei und daß man die öffentliche Nachweisform als die einzige zeitgemäße ansehen müsse, die sich bei der Vermittlung der übrigen Marktgängersorten schon fast ein Monopol erobert habe. Die Beibehaltung der Verbandsnachweise laufe im Grunde genommen auf eine Verewigung der nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweise hinaus. 2)

Was die Stellungnahme der Befürworter eines Monopols der öffentlichen Angestelltennachweise zu den Argumenten ihrer Gegner bezgl. der Mängel der öffentlichen Angestelltennachweise 3) angeht, so ist eine in Einzelheiten eindringende Widerlegung in der Literatur nicht erfolgt. Sofern man sich zu den Vorwürfen besonders der Bürokratisierung und Schematisierung der öffentlichen Angestelltenvermittlung seitens der Organisationen überhaupt äußert, begnügt man sich damit, zu betonen, daß diese Mängel, je längere Zeit die öffentlichen Angestelltennachweise beständen, desto mehr beseitigt würden. 4)

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß die freigewerkschaftlichen Angestelltenverbände auch heute noch an ihrer Forderung eines Monopols der öffentlichen Arbeitsnachweise auch hinsichtlich der Angestelltenvermittlung festhalten und sich für die Einführung eines allgemeinen Melde- und Benutzungszwangs einsetzen. Diese Regelung liege im Interesse der Gesamtheit der Angestelltenschaft, und dabei ist es nach ihrer Auffassung „ganz nebensächlich, ob sich die Verbandsnachweise überlebt oder bewährt haben." 5)

— — —

1) Der Vorteil des Konkurrierens ist besonders darin zu sehen, daß jeder Arbeitsnachweis das Bestreben hat, schnell und gut zu vermitteln, um sich das Vertrauen der Arbeitgeber wie Arbeitnehmer zu sichern. Außerdem ist hier die Gefahr einer Bürokratisierung der Vermittlung sehr stark gemindert.

2) Stenogr. Berichte des Reichstags 1920/22, S. 8279. Die Beurteilung dieses Argumentes s. im Schlußkapitel.

3) Vgl. die Ausführungen S. 56/57 dieser Arbeit.

4) Vgl. z. B. Stenographische Berichte des Reichstags 1920/22, S. 8280 (oben) und S. 8278/79.

5) Mitteilung des Zentralverbands der Angestellten an den Verfasser.

III. Abschnitt.

Die Arbeitsvermittlungstätigkeit der Angestellten-Organisationen.

(Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinne).

Wenn in den folgenden Kapiteln die Arbeitsvermittlungstätigkeit der Angestellten-Organisationen als die Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinne behandelt werden soll, so sind diese Ausführungen in erster Linie unter dem Gesichtspunkt zu betrachten, welche Stellung der Vermittlung durch die Verbandsnachweise innerhalb der deutschen Angestelltenvermittlung tatsächlich zukommt und wie die Verbandsvermittlung diese ihre Stellung auszufüllen bestrebt ist.

5. Kapitel.

§ 10. Die Verbandsnachweise im Gesamtbild der deutschen Arbeitsnachweis-Organisation.

Ueber die Zahl und die Bedeutung der Stellennachweise der Angestellten-Organisationen herrschen oft höchst irrige Vorstellungen, sei es, daß man sich auf nichtamtliche Veröffentlichungen oder Aeußerungen stützt, sei es, daß man die amtlichen Zusammenstellungen nicht in der richtigen Weise zu deuten versteht; 1) in letzterer Hinsicht werden namentlich die Geschäftsstellen der größeren Verbände häufig als selbständige Nachweise angesehen, während sie in Wirklichkeit nur als Zubringer der gemeldeten Stellen und Bewerber an die eigentlichen (Bezirksstellen-) Nachweise der Verbände aufzufassen sind, ähnlich wie die öffentlichen Arbeitsnachweise als Zubringer für die Fachabteilungen für Angestellte. Ebenso werden häufig die Facharbeitsnachweise örtlicher Angestelltenvereine fälschlich an Größe und Bedeutung öffentlichen Angestelltenabteilungen gleichgesetzt.

Es erscheint daher wünschenswert, einmal eine Gegenüberstellung von öffentlichen Angestellten-Abteilungen und Verbands-Stellennachweisen im Deutschen Reich zu geben. Hierbei dürften für einen Vergleich der beiden Arbeitsnachweis-Arten folgende Gesichtspunkte maß-

1) So z. B. bei den Reichstagsberatungen des Arbeitsnachweisgesetzes von 1922 von einem Abgeordneten eine Zahl von 314 Verbandsnachweisen genannt (Reichstagsdrucksachen, Stenographische Berichte des Reichstags 1922, S. 8276), eine Zahl, die — wie unten gezeigt wird — bei weitem nicht erreicht wird.

gebend sein.

Die öffentlichen Angestellten-Abteilungen sind untereinander als ziemlich gleichwertig anzusehen, da gesetzliche Normen eine willkürliche Errichtung verhindert haben. Immerhin sind auch hier noch häufig Unterschiede bezgl. der Größe und Bedeutung der Abteilungen festzustellen, da die gesetzlichen Bestimmungen erst im Jahre 1924 erlassen wurden. 1) Außerdem ist noch zu berücksichtigen, daß nach diesen Bestimmungen für die Errichtung von Angestellten-Abteilungen nicht die Einwohnerzahl der betr. Stadt, sondern eines größeren Bezirkes bestimmend ist, und daß schon bestehende Abteilungen aufrechterhalten werden können, auch wenn nicht alle Bedingungen für die Errichtung erfüllt sind. 2) Daraus erklärt es sich, daß häufig in relativ kleinen Städten 3) Angestellten-Abteilungen bestehen, während sie in einigen Großstädten nicht vorhanden sind.

Was die Arbeitsnachweise der Angestellten-Organisationen betrifft, so sind hier so starke Unterschiede hinsichtlich der Bedeutung dieser Arbeitsnachweise festzustellen, daß es schwer fällt, einen einheitlichen Vergleichsmaßstab gegenüber den Angestelltenabteilungen der öffentlichen Arbeitsnachweise zu finden. Der wichtigste Maßstab ist offenbar in dem Umfang der Vermittlungstätigkeit, gemessen an den Vermittlungen der öffentlichen Angestellten-Abteilungen, zu sehen. Doch ändern sich die Vermittlungsergebnisse häufig in solch kurzer Zeit 4), daß auch hier eine absolute Vergleichsbasis fehlt. Im allgemeinen kann man die Bezirkszentralen bezw. Gau-Stellenvermittlungen der Organisationen als die den öffentlichen Angestellten-Abteilungen am meisten entsprechenden Arbeitsnachweise ansehen, da die Vermittlungsergebnisse dieser beiden Arbeitsnachweise einander ungefähr gleichkommen dürften. 5) Gegenüber den Bezirkszentralen und öffentlichen Angestellten-Abteilungen haben die Arbeitsnachweise kleinerer Vereine und Verbände, deren Tätigkeit sich über einen kleineren Bezirk nicht hinaus erstreckt, eine untergeordnete Bedeutung 6) und sind daher den erstgenannten Arbeitsnachweisen nicht gleichzusetzen. In Großstädten wie Berlin, Hamburg, München, Leipzig etc., die eine größere Zahl derartiger Verbandsnachweise aufweisen, ist ein Vergleich der Verbandsnachweise mit den öffentlichen Arbeitsnachweisen in der Regel in der Weise möglich, daß man beruflich gleichartige Verbandsnachweise jeweils zusammenfaßt und als einen einzigen Arbeitsnachweis betrachtet. So könnten z. B. die 24 in Berlin bestehenden Verbandsnachweise bei einer Aufteilung nach beruflichen

---

1) Bestimmungen über Angestelltenvermittlung vom 17. 7. 1924 (R. A. Bl. Nr. 15, S. 297).

2) Vgl. im einzelnen Bestimmungen über Angestelltenvermittlung, A II 1—3.

3) Siehe S. 70 ff.

4) Vgl. die Vermittlungsziffern der öffentlichen und nichtöffentlichen Angestelltennachweise Berlins, § 11 (Schluß).

5) Vgl. S. 77.

6) S. die unter 4) genannte Zusammenstellung.

Gesichtspunkten derart zusammengefaßt werden, daß man die 2 Arbeitsnachweise für Drogisten, 3 für Bankangestellte, 9 für kaufmännische und Büro-Angestellte, 8 für technische Angestellte und 2 für gemischte Berufe als je einen Facharbeitsnachweis betrachtet. Unter Zugrundelegung der Vermittlungstätigkeit dürften diese 5 Arbeitsnachweise ungefähr einer gleichen Zahl von öffentlichen Angestellten-Abteilungen gleichgesetzt werden; hierbei bleiben allerdings Größenunterschiede zwischen den einzelnen örtlichen Verbandsnachweisen unberücksichtigt. In Berlin gibt es z. B. einige Organisations-Nachweise, die an Bedeutung den Durchschnitt erheblich übertreffen: die Stellenvermittlung des kaufmännischen Unterstützungsvereins, des Lette-Vereins und des Allgemeinen Verbands der deutschen Bankangestellten. 1) Da es jedoch ebenso eine Anzahl von Verbandsnachweisen gibt, die nur sehr geringe Vermittlungsziffern erreichen, so ist dies für das Gesamtergebnis unerheblich, weil auf diese Weise ein Ausgleich eintritt.

Unter Berücksichtigung der genannten Einteilungsprinzipien ergibt sich bei einer Gegenüberstellung von öffentlichen Angestellten-Abteilungen und Arbeitsnachweisen der Angestelltenverbände folgendes Bild 2):

Angestellten-Abteilungen öffentlicher Arbeitsnachweise	Arbeitsnachweise der Angestellten-Organisationen
im Deutschen Reich.	
I. Preußen.	
Ostpreußen: 2 1. Königsberg (männl. Angest.) 2. Königsberg (weibl. Angest.)	Ostpreußen: 1 1. Königsberg: Gau-Stellenvermittlung des G.D.A.
Pommern: 3 3. Stettin (männl. Angest.) 4. Stettin (weibl. Angest.) 5. Köslin	Pommern: 1 2. Stettin: Gau-Stellenverm. des G.D.A.
Schlesien: 8 6. Breslau (Angest. allgemein) 7. Breslau (Versicherungsgew.) 8. Görlitz 9. Liegnitz (Ang. u. freie Ber.) 10. Gleiwitz 11. Oppeln 12. Ratibor (männl. Angest.) 13. Ratibor (weibl. Angest.)	Schlesien: 1 3. Breslau: Gau-Stellenverm. des G.D.A. und Arbeitsnachweis des Breslauer Kaufm. Vereins v. 1834.

1) S. die Zusammenstellung § 11 (Schluß).

2) zusammengestellt auf Grund des Reichsverzeichnisses der Arbeitsnachweise (Ausgabe 1927) und von Mitteilungen von Angestellten-Organisationen.

Angestellten-Abteilungen öffentlicher Arbeitsnachweise	Arbeitsnachweise der Angestellten-Organisationen
Berlin: 3 14. (männl. kaufm. und Büro-Angest.) 15. (weibl. kaufm. und Büro-Angest.) 16. (Ingenieure, Techniker, Werkmeister)	Berlin: 5 4. Drogisten-Arbeitsnachweise: a) Paritär. A. N. für d. Drogenhand. b) A. N. der Drogisten-Innung 5. Bankangestellten-Nachweise: a) A. N. des Allg. Verb. d. deutschen Bankangestellten b) Stellenvermittlung d. Deutschen Bankbeamtenvereins c) A. N. der Vereinigung von Oberbeamten im Bankgewerbe 6. Kaufm.- und Büro-Angest.-Nachw.: a) Stellenv. d. Ver. junger Kaufl. b) Stellenv. d. Kaufm. Unterst.-Ver. c) Stellenv. d. Lettevereins d) Stellenv. d. kath. Verb. wbl. kaufm. Ang. u. Beamt. Deutschlds. e) Stellenv. d. D.H.V. (Berlin u. Ost.) f) Stellenv. d. V. W. A. (Zentrale) g) Stellenv. des Z. d. A. (Zentrale) h) Stellenv. des Verb. dtsch. Reklamefachleute i) Stellenv. des Bund. Dtsch. Krankenkassenbeamten u. -ang. 7. Techniker-Arbeitsnachweise: a) Arb.-Verm. deutsch. Architekten- u. Ingenieurvereine b) A. N. des Polier-, Werk- u. Schachtm.-Bundes c) Stellenv. des Verb. Dtsch. Dipl.-Ing. d) Stellenv. d. Verb. Berliner Baugewerkschulvereine e) Stellenv. d. Vereins Dtsch. Ingen.

Angestellten-Abteilungen öffentlicher Arbeitsnachweise	Arbeitsnachweise der Angestellten-Organisationen
	Berlin (Fortsetzung.) f) Stellenv. d. Vereins d. techn. Beamten g) Stellenv. d. Butab. 8. Gemischtberufl. Arbeitsnachweise: a) Stellennachweis „Bela“ b) Stellenv. d. G.D.A. (Berlin u. Brandenburg)
Brandenburg: 6 17. Cottbus (männl. Angest.) 18. Cottbus (weibl. Angest.) 19. Guben 20. Landsberg 21. Potsdam (männl. Angest.) 22. Potsdam (weibl. Angest.)	Brandenburg: —
Sachsen (Provinz) u. Anhalt: 12 23. Bernburg (männl. Angest.) 24. Dessau (männl. Angest.) 25. Dessau (weibl. Angest.) 26. Erfurt (männl. Angest.) 27. Erfurt (weibl. Angest.) 28. Halle (männl. Angest.) 29. Halle (weibl. Angest.) 30. Magdeburg (männl. Angest.) 31. Magdeburg (weibl. Angest.) 32. Mühlhausen 33. Quedlinburg 34. Weißenfels	Sachsen (Provinz) und Anhalt: 2 9. Erfurt: Gau-Stellenverm. d. G.D.A. 10. Magdeburg: Gau-Stellenv. d. G.D.A. und Stellenv. d. Kaufm. Vereins.
Schleswig-Holstein: 4 35. Altona (männl. Angest.) 36. Altona (weibl. Angest.) 37. Kiel (männl. Angest.) 38. Westerland (Sylt)	Schleswig-Holstein: 1 11. Kiel: Gau-Stellenverm. des G.D.A.

Angestellten-Abteilungen öffentlicher Arbeitsnachweise	Arbeitsnachweise der Angestellten-Organisationen
Hannover: 6 39. Braunschweig (männl. Ang.) 40. Braunschweig (weibl. Angest.) 41. Hannover (männl. Angest.) 42. Hannover (weibl. Angest.) 43. Harburg 44. Hildesheim	Hannover: 2 12. Braunschweig: Zentral-A. N. des Polier-, Werk- und Schachtmeisterbundes 13. Hannover: Gau-Stellenverm. d. G.D.A.
Westfalen und Lippe: 8 45. Bielefeld (männl. Angest.) 46. Bochum (männl. Angest.) 47. Buer (männl. Angest.) 48. Dortmund (männl. Angest.) 49. Dortmund (weibl. Angest.) 50. Hagen 51. Iserlohn (männl. Angest.) 52. Lüdenscheid (männl. Angest.)	Westfalen und Lippe: —
Rheinland: 15 53. Aachen (männl. Angest.) 54. Aachen (weibl. kaufm. Ang.) 55. Barmen (männl. Angest.) 56. Bonn 57. Duisburg (männl. Angest.) 58. Duisburg (weibl. kaufm. Ag.) 59. Düsseldorf 60. Elberfeld (männl. Angest.) 61. Essen 62. Hamborn (weibl. Angest.) 63. Köln (männl. Angest.) 64. Köln (weibl. Angest.) 65. Oberhausen (männl. Angest.) 66. Oploden 67. Trier (männl. Angest.)	Rheinland: 7 14. Düsseldorf: A. N. d. Dtsch. Werkm.-Verb. u. Stellenv. d. Ver. k.k. Gehilf. und Beamtinnen 15. Essen: Stellenv. d. Verb. k. k. B. 16. Essen: Stellenv. d. D.H.V. (West) 17. Essen: A. N. d. Verb. Dtsch. Techniker. 18. Essen: A. N. d. Dtsch. Werkmeister-Bundes 19. Essen: Gau-Stellenverm. des G.D.A. 20. Köln: Gau-Stellenverm. des G.D.A.

Angestellten-Abteilungen öffentlicher Arbeitsnachweise	Arbeitsnachweise der Angestellten-Organisationen
Hessen, Hessen-Nass., Waldeck: 11	Hessen, Hessen-Nass., Waldeck: 3
68. Darmstadt (männl. Angest.)	21. Frankfurt: Stellenvermittl. d. D.H.V. (Süd)
69. Darmstadt (weibl. Angest.)	22. Frankfurt: Stellenverm. des G.D.A.
70. Frankfurt a. M. (männl. Ag.)	23. Frankfurt: Stellenverm. des Werkm. Verband. der Schuhindustr.
71. Frankfurt a. M. (wbl. km. A.)	Frankfurt: Stellenverm. des Kaufm. Vereins
72. Hanau	Frankfurt: Stellenv. d. Vereins wissenschaftl. Hilfsarbeiterinn.
73. Höchst (männl. Angest.)	Wiesbaden: Stellenverm. d. kaufm. Vereins Wiesbaden
74. Kassel (männl. Angest.)	
75. Kassel (weibl. kfm. Angest.)	
76. Marburg	
77. Offenbach	
78. Wiesbaden	
Bayern: 85	Bayern: 5
79. Frankenthal (männl. Ang.)	24. München: Gau-Stellenv. des G.D.A.
80. Frankenthal (weibl. Angest.)	25. München: Stellenv. d. Ver. ehem. Schülerinn. d. städt. Handelsschule
81. Ludwigshafen (männl. Ang.)	München: Stellenv. d. kfm. Ver. von 1873
82. Ludwigshafen (weibl Angest.)	Ludwigshafen: A. N. d. kfm. Vereins
83. München (männl. kfm. u. Büroang.)	26. Nürnberg: Gau-Stellenv. d. G.D.A.
84. München (männl. Techniker)	27. Nürnberg: Stellenv. d. kfm. Ver.
85. München (weibl. kfm. u. Büroang.	Nürnberg: A. N. d. Vereinig. ehem. Schülerinn. d. städt. Handelsschulen
86. Nürnberg	Würzburg: Stellenverm. des Ver. k.k. Gehilfin. und Beamtinnen

Angestellten-Abteilungen öffentlicher Arbeitsnachweise	Arbeitsnachweise der Angestellten-Organisationen
	Bayern (Fortsetzung) 28. München: Stellenv. d. Bayr. Vereinigg. techn. Assistentinnen an wissensch. Institut. Nürnberg: Stellenverm. des Ingenieurverb. d. höheren technisch. Staatsanstalten Bayerns.
Freistaat Sachsen: 8 87. Chemnitz 88. Dresden (männl. Angest.) 89. Dresden (weibl. kaufm. Ang.) 90. Leipzig (männl. Angest.) 91. Leipzig (weibl. Angest.) 92. Plauen (männl. Angest.) 93. Plauen (weibl. Angest.) 94. Zwickau	Freistaat Sachsen: 3 29. Leipzig: Stellenv.-Zentrale des G.D.A. 30. Leipzig: Stellenv. d. D.H.V. (Mitteldeutschl.) 31. Leipzig: Stellenv. d. Allg. Dt. Buchhandlungsgehilf.-Verb. Leipzig: Stellenv. d. Bürobt-Ver. Leipzig: Stellenv. d. Verb. reisender Kaufleute Chemnitz: Paritât. Arb.-Nw. des Drogenhandels
Würtemberg: 1 95. Stuttgart (weibl. Angest.)	Würtemberg: 1 32. Stuttgart: Gau-Stellenv. d. G.D.A. u. d. Kaufm. Vereins Stuttgart
Baden: 7 96. Freiburg i. Br. (männl. Ag.) 97. Freiburg i. Br. (weibl. Ang.) 98. Heidelberg (Ang. u. Fr. Ber.) 99. Karlsruhe (Ang., Musiker u. freie Berufe) 100. Mannheim (männl. Angest.) 101. Mannheim (weibl. Angest.) 102. Pforzheim	Baden: 1 33. Mannheim: Gau-Stellenvm. des G.D.A.

Angestellten-Abteilungen öffentlicher Arbeitsnachweise	Arbeitsnachweise der Angestellten-Organisationen
Thüringen: 5 103. Arnstadt (männl. Angest.) 104. Gotha 105. Saalfeld (männl. Angest.) 106. Saalfeld (weibl. Angest.) 107. Weimar	Thüringen: —
Hamburg: 2 108. (männl. Angest.) 109. (weibl. Angest.)	Hamburg: 4 34 Stellenverm. d. D.H.V. 35. Stellenverm. d. G.D.A. 36. A. N. d. Allg. Verb. d. Dt. Bankang. A. N. d. Dtsch. Bankbeamtenvereins A. N. d. Vereins d. Kolonialwarenhändler von 1872 A. N. d. Hamburger Kontoristinnenverbandes Stellenverm. d. Ver. junger Drog. Stellenv. d. Groneschen Ver. 37. A. N. d. Verb. Dt. Schiffsingenieure Stellenv. d. Hamburg. Technikerver.
Mecklenburg-Lübeck: 2 110. Lübeck (männl. Angest.) 111. Lübeck (weibl. Angest.)	Mecklenburg-Lübeck: 1 38. Rostock: Gau-Stellenverm. d. G.D.A.
Oldenburg: 1 112. Oldenburg (kaufm. Angest.)	Oldenburg: —
Bremen: 2 113. (männl. Angest.) 114. (weibl. Angest.)	Bremen: 1 39. Gau-Stellenverm. d. G.D.A.

Wie aus der Zusammenstellung hervorgeht, gab es im Jahre 1927: 114 Angestellten-Abteilungen öffentlicher Arbeitsnachweise und 39 Arbeitsnachweise der Angestellten-Organisationen. Die Zahl der öffentlichen Vermittlungeneinrichtungen ist also fast genau drei mal so groß wie die der Angestelltenverbände. Dieses Verhältnis entspricht auch annähernd der Zahl der durch die öffentlichen und Verbandsnachweise getätigten Vermittlungen (1926: 135 192 Vermittlungen öffentlicher Angestelltennachweise und 47 917 der Verbandsnachweise). Bemerkenswert ist das ziemlich rasche Anwachsen der Zahl der öffentlichen Angestellten-Abteilungen. Während es 1916 erst 10 solcher Abteilungen gab 1), stieg ihre Zahl 1920 auf 39 2), 1922 auf 65 3)und 1927 auf 114. Demgegenüber ist die Zahl der Verbandsnachweise seit 1922 kaum noch gestiegen 4); neu zugelassen wurden von 1922 bis 1927 nur zwei Arbeitsnachweise der kaufmännischen, technischen und Büroangestellten-Verbände. 5)

Bei einer Betrachtung unter dem Gesichtspunkt der geographischen Aufteilung der Angestellten-Nachweise läßt sich feststellen, daß die öffentlichen Fachabteilungen ziemlich gleichmäßig über das ganze Reichsgebiet verbreitet sind. Die Verbandsnachweise sind vor allem vorherrschend in den Haupt-Handelsstädten wie Berlin, Hamburg, München usw., ferner in den sonstigen bedeutenderen Handelsstädten Sachsens, Bayerns und des Rheinlandes, während die übrigen Gebiete im allgemeinen nur durch die größeren Geschäftsstellen der Verbands-Organisationen erfaßt werden. Besondere öffentliche Fachabteilungen nur für technische Angestellte sind selten (2), dagegen sind verhältnismäßig viele kleine Vereins- und Verbandsnachweise für Techniker vorhanden (16). Wenn trotzdem der größte Teil der technischen — wie auch der kaufmännischen und Büroangestellten — durch die öffentlichen Arbeitsnachweise vermittelt wird, so ist dies ein Beweis dafür, daß die Anzahl der Stellennachweise bei aller Vorsicht in der Beurteilung keinen durchaus verläßlichen Maßstab für die Erkenntnis der Bedeutung der beiden Arbeitsnachweisformen bietet. Ein solcher Maßstab ist jedoch in der Größe der Vermittlungstätigkeit der Arbeitsnachweise zu sehen, die im folgenden Kapitel einer näheren Betrachtung unterzogen wird.

— — —

1) Krause, Arthur, Die Arbeitsvermittlung der Angestellten. Arbeit und Beruf 1924, Nr. 21, S. 413.

2) Reichsverzeichnis der Arbeitsnachweise, Ausgabe 1920, herausgegeben von der Reichsarbeitsverwaltung.

3) Krause, a. a. O., S. 413.

4) Zahlen aus früheren Jahren sind nicht verläßlich, da die Arbeitsnachweise der Verbände damals kaum miteinander zu vergleichen waren.

5) Vgl. im einzelnen die Ausführungen § 14.

6. Kapitel.

Umfang und Bedeutung der Arbeitsvermittlung der Angestelltenverbände.

§ 11. Die Entwicklung der Vermittlungstätigkeit der Verbandsnachweise in der Nachkriegszeit.

Will man sich über die tatsächliche Entwicklung der Vermittlungstätigkeit der Arbeitsnachweise der Angestellten-Organisationen ein richtiges Bild verschaffen, so begegnet man nicht unerheblichen Schwierigkeiten, die in erster Linie in einer ungenügend ausgebauten Statistik liegen, und die vielfach größer sind als diejenigen der Arbeitslosigkeits-Statistik, die oben (§ 2) kurz behandelt wurden. Es erscheint deshalb erforderlich, ein paar Worte über die Quellen und Grenzen der Statistik der Vermittlungstätigkeit der Verbandsnachweise vorauszuschicken. Als Quellen einer solchen Statistik stehen — wenn man einmal von der persönlichen Befragung der Angestellten-Organisationen absieht — hauptsächlich zwei zur Verfügung, diejenige der Vierteljahrshefte zur Statistik des Deutschen Reiches bezw. des Statistischen Jahrbuchs für das Deutsche Reich und 2. die Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger (Die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsnachweise in den Angestelltenberufen im Monat . . .). Da die letztere wegen ihres jungen Datums 1) für einen Vergleich über einen mehrjährigen Zeitraum nicht infrage kommt, ist man fast ausschließlich auf die erstere angewiesen. Doch auch sie weist für eine genauere Kenntnis der Vermittlungstätigkeit noch wesentliche Mängel auf. Der größte besteht darin, daß bei der Zahl der getätigten Vermittlungen jede Trennung der Angaben dahingehend fehlt, wieviel Vermittlungen auf die öffentlichen und Verbandsnachweise entfallen, und zwar getrennt für kaufmännische, technische und Büroangestellte. Ein weiterer Mangel liegt in der fehlenden Einheitlichkeit der Statistik. Während für die Zeit bis 1921 in Spalte „Angestelltennachweise“ sowohl die Fachabteilungen der öffentlichen Arbeitsnachweise als auch die Arbeitsnachweise der Angestelltenverbände (in einer Nebenübersicht getrennt) erscheinen 2), fehlt eine Angabe der Angestelltenvermittlung für das Jahr 1922 ganz, seit 1923 umfaßt sie nur mehr die Verbandsvermittlung 3), jedoch — wie oben bemerkt —

1) Beginn der Statistik: April 1926, veröffentlicht in der Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger 1926, Nr. 23.

2) Siehe Begründung zum Entwurf eines Arbeitsnachweisgesetzes. Reichstagsdrucksachen, S. 68/69, insbesondere Anm. 2 auf S. 68.

3) Die Vermittlung der Fachabteilung der öffentlichen Arbeitsnachweise hat man offenbar den Vermittlungszahlen der öffentlichen Arbeitsnachweise überhaupt zugezählt.

auch diese nur unvollständig. Zu erinnern ist schließlich noch, daß die Vermittlungsstatistik auch dadurch an Brauchbarkeit verliert, daß sie infolge der Notwendigkeit schneller Berichterstattung und der Säumigkeit mancher Arbeitsnachweise 1) auch sachliche Unrichtigkeiten aufweist.

Aus allen diesen Gründen ergibt sich die Notwendigkeit einer besonderen, differenzierten Vermittlungs-Statistik, die für die Zwecke dieser Arbeit von der Reichsarbeitsverwaltung freundlicherweise aufgestellt und zur Verfügung gestellt wurde. Danach ergibt sich in Verbindung mit den sonst bekannt gewordenen Zahlen folgendes Bild der Stellenvermittlung der Angestelltenverbände in der Nachkriegszeit, das durch verschiedene Untergliederungen noch aufschlußreicher gestaltet werden soll:

Es wurden durch Arbeitsnachweise der Angestelltenverbände vermittelt 2):

im Jahre	männliche Angestellte	weibliche Angestellte	zusammen
1919	19 986	20 500	40 486
1920	22 168	19 641	41 809
1921	20 308	21 049	41 357
1922	22 723	21 344	44 067
1923	21 945	21 925	43 870
1924	20 258	28 394	48 652
1925	22 473	32 084	54 557
1926	19 301	28 616	47 917

Die Tabelle beweist, daß die Bedeutung der Verbandsnachweise, soweit sie aus diesen wenigen Zahlenangaben beurteilt werden kann, in den acht Jahren der Nachkriegszeit sich nicht gemindert, sondern sogar noch um einiges erhöht hat. Die Steigerung der Vermittlungstätigkeit fällt aber ausschließlich der Vermittlung der weiblichen Angestellten zu. Denn während die Vermittlung der männlichen Angestellten im letzten Vergleichsjahr ungefähr genau so groß ist wie

1) Die Zahl der berichtenden Arbeitsnachweise schwankt oft sehr stark, sie betrug z. B. in den einzelnen Monaten des Jahres 1923 zwischen 38 und 54, 1925 zwischen 43 und 55. Vgl. Vierteljahrshefte zur Statistik des Deutschen Reiches 1923, Heft IV, S. 148, 1926, Heft I, S. 166.

2) Die Zahlen für 1919 und 1920 wurden entnommen der Begründung zum Entwurf eines Arbeitsnachweisgesetzes, Reichstagsdrucksache, S. 69. Die Zahlen von 1921 und 1922 wurden ermittelt auf Grund der Angaben für die Zeit vom 1. 1. bis 31. 10. 1921 (Begründung zum Entwurf eines Arbeitsnachweisgesetzes, S. 69) und vom 1. 1. bis 30. 9. 1922. (Sicha, Zur Frage der Monopolstellung des öffentlichen Arbeitsnachweises, S. 28), wobei die Zahlen für die fehlenden Monate durch Annahme gleichmäßiger Entwicklung in dieser Zeit errechnet wurden. Die Zahlen der Jahre 1923 bis 1926 sind Angaben der Reichsarbeitsverwaltung an den Verfasser und bisher unveröffentlicht.

im ersten, hat die Stellenvermittlung der weiblichen Angestellten durch die Verbandsnachweise in demselben Zeitraum eine Steigerung von ca. 40 Proz. erfahren, die fast ganz auf die Jahre 1924—26 entfällt. Diese Tatsache darf vielleicht wiederum als Bestätigung der Annahme aufgefaßt werden, daß die Rationalisierung die Bedeutung der mehr mechanischen Tätigkeit der weiblichen Angestellten gegenüber der qualifizierten der männlichen gehoben hat. 1)

Etwas aufschlußreicher ist schon ein Vergleich der Entwicklung der Vermittlungstätigkeit mit der der Mitgliederzahlen der Verbände: er läßt erkennen, daß, obwohl die Mitgliederzahlen seit 1922 nicht unerheblich gesunken sind, die Gesamt-Vermittlungszahlen sich noch um ein Geringes gehoben haben, woraus mit aller Vorsicht der Schluß zu ziehen ist, daß die Verbandsvermittlung prozentual noch stärker gestiegen ist. 2)

Im übrigen ist der Erkenntniswert der obigen Zahlenangaben ziemlich beschränkt; sie mögen daher nach verschiedenen Gesichtspunkten untergegliedert werden, und zwar 1. nach dem Anteil der drei Hauptangestelltenarten (fachliche Untergliederung), 2. nach dem Anteil der größeren Angestellten-Organisationen (organisatorische Untergliederung), 3. nach der Bedeutung der kleineren Fach-Arbeitsnachweise (an dem Beispiel der Berliner Angestellten-Nachweise).

Die fachliche Untergliederung, die nur für die Jahre 1923—26 gegeben werden kann, stellt sich in ihrer Entwicklung wie folgt dar:

Von Verbandsnachweisen wurden vermittelt: 3)

	1923	1924	1925	1926
1) Kaufm. Angestellte				
a) männliche	19 066	17 769	18 823	16 143
b) weibliche	13 649	19 163	24 094	21 945
2. Büroangestellte				
a) männliche	2 270	1 566	1 804	1 787
b) weibliche	8 252	9 231	7 986	6 667
3. Techn. Angestellte				
a) männliche	609	923	1 846	1 371
b) weibliche	24	—	4	4

Soweit aus den Zahlen über einen solch kurzen Zeitraum Schlußfolgerungen berechtigt sind, scheinen folgende Tendenzen festzustellen sein: Die Entwicklung der Vermittlung der kaufmännischen Angestellten verläuft für die beiden Geschlechter genau entgegengesetzt: Abnahme der männlichen, Zunahme der weiblichen Vermittlung; auf die

1) Vgl. die Ausführungen S. 24.

2) Vgl. im einzelnen die Ausführungen S. 82 ff.

3) Aus der Statistik der Reichsarbeitsverwaltung (unveröffentlicht).

Ursache dieser Erscheinung — zunehmende Mechanisierung — wurde oben bereits hingewiesen. Daß die Vermittlung weiblicher Angestellten bei den Büro- und technischen Angestellten nicht in gleicher Weise gestiegen ist, dürfte wohl kaum darauf zurückzuführen sein, daß sich die Mechanisierung in diesen Berufen weniger durchgesetzt hat. Der Grund scheint vielmehr darin zu liegen, daß die Verbandsnachweise bei der Vermittlung weiblicher kaufmännischer Angestellter noch gewisse Möglichkeiten einer Erfolgsteigerung vorfanden, die bezgl. der Vermittlung weiblicher Büro- und technischer Angestellten nicht gegeben waren. Denn wenn die Vermittlung der Büroangestellten durch die Verbandsnachweise sowohl für die männlichen wie die weiblichen Angestellten in ständigem Abnehmen begriffen ist, so ist diese Erscheinung wohl in erster Linie verursacht durch die wachsende Bedeutung der öffentlichen Angestellten-Abteilungen gerade auf diesem Gebiete, die bereits in diesem Zusammenhange erwähnt sein möge. — An männlichen technischen Angestellten erwähnt sein möge. — An männlichen technischen Angestellten wurde 1923—25 eine ständig steigende Anzahl durch Verbandsnachweise untergebracht, und auch 1926 beträgt sie noch mehr als das Doppelte der Zahl von 1923. Dagegen ist die Vermittlung weiblicher technischer Angestellten durch Stellennachweise der Organisationen fast bedeutungslos.

Wenn nun im folgenden eine Aufteilung der Gesamtvermittlungszahlen nach organisatorischen Gesichtspunkten erfolgen soll, so kann es sich nur darum handeln, den Anteil der größeren Organisationen an diesen Zahlen festzustellen, der im allgemeinen durch Umfragen bei den betr. Verbänden zu ermitteln ist. 1) Diese Zahlenangaben, die wohl ein Bild der tatsächlichen Entwicklung der Angestelltenvermittlung durch die einzelnen Organisationen zu geben vermögen, enthalten aber noch nicht ohne weiteres auch einen Maßstab zur Beurteilung der L e i s t u n g s f ä h i g k e i t der betr. Angestelltennachweise; vielmehr müssen zu ihrer Beurteilung auch die tatsächliche Inanspruchnahme der Vermittlung und der Grad der Schwierigkeit der Vermittlungstätigkeit (je nach der Arbeitsmarktlage) herangezogen werden. 2) Eine solche Beurteilung der Leistungsfähigkeit kann sowohl auf Grund exakt-mathematischer Methode wie auch durch die einfachere einer Feststellung des Proz.-Satzes der vermittelten Bewerber und gemeldeten offenen Stellen erfolgen. 3) Für die folgenden Zusammenstellungen können die Gesamtumstände, unter denen die Vermittlung jeweils zustande kommt, als gleichartig angenommen

---

1) Solche Umfragen wurden vom Verfasser vorgenommen beim V.W.A., Z.d.A. K.K.V. und bei den gesamten Berliner Angestellten-Verbandsnachweisen, während die Angaben für den G.D.A. größtenteils deren Jahresberichten entnommen werden konnten.

2) Schäfer, Die Beurteilung der Leistungsfähigkeit der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Arbeit und Beruf, 5. Jahrg., Nr. 2, S. 42.

3) Vgl. den zu 2) genannten Aufsatz und die Anmerkung der Schriftleitung dazu.

werden, weshalb die bloßen Vermittlungszahlen für einen Vergleich genügen dürften. Eine Anfügung oben genannter Proz.-Sätze wird aber dennoch einer Beurteilung förderlich sein.

Der größte Anteil an der Gesamtvermittlung, etwa ein Viertel entfällt auf den Gewerkschaftsbund der Angestellten (G.D.A.), wie folgende Zahlen beweisen: 1)

Jahr	Bewerber	Offene Stellen	Vermittelte Stellen	Auf 100 Stellen kamen Bewerber	Von 100 gemeldeten Bewerb. wurden vermittelt	Von 100 gemeldeten Stellen wurden vermittelt
1921	20 933	20 186	11 150	104	53,3	55,2
1922	20 363	21 692	13 039	94	64,0	60,0
1923	26 186	23 791	13 515	110	51,6	56,8
1924	39 153	21 347	12 882	183	32,9	60,3
1925	37 733	22 255	13 580	170	36,0	61,0
1926	37 300	18 558	12 673	201	34,0	68,3
1927	40 667	30 099	16 674	135	41,0	55,4

Diese verhältnismäßig hohen Vermittlungsziffern erklären sich aus einer Jahrzehnte langen Erfahrung, die mit der Gründung des Kaufmännischen Vereins von 1858 zu Hamburg, eines der Rechtsvorgänger des G.D.A., beginnt, aus einer festgefügten Organisation und nicht zuletzt aus dem Umstand, daß der G.D.A. alle Arten von Angestellten, männliche wie weibliche, vermittelt und auch die Vermittlung von Lehrlingen, die ca. 10 Proz. seiner Gesamtvermittlung ausmacht, mitzählt. Da der G.D.A. jedoch durch Verschmelzung rein kaufmännischer Verbände entstanden ist, darf angenommen werden, daß die Vermittlung sich fast ausschließlich auf kaufmännische und Büroangestellte erstreckt. 2) Die Entwicklung der Vermittlung, die nach den obigen Zahlen seit 1921 ungefähr gleich geblieben ist, zeigt bei Verknüpfung mit den Mitgliederzahlen des Bundes eine mäßig ansteigende Linie: von 1000 im G.D.A. organisierten Angestellten wurden durch Verbandsnachweise vermittelt: 3) 1922: 34,1; 1923: 45,9; 1924: 49,4; 1925: 49,8; 1926 erfoltg wieder ein Rückgang auf 46,0. 4)

Eine seit Jahren ungeminderte Bedeutung in der Verbandsvermittlung kommt auch dem Verbande der weiblichen Handels-

1) Für die Jahre 1921—23 entnommen: Soddemann, Die Reform des kaufmännischen Arbeitsnachweises, S. 67; für die Jahre 1924—26 den Jahresberichten des G.D.A. 1924, S.43, 1925, S. 142. 1926, S. 253. Die Zahlen des Jahres 1927 wurden dem Verfasser vom G.D.A. unmittelbar mitgeteilt.

2) Vgl. „Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht" 1926, Nr. 11, S. 519.

3) Der G.D.A. wie auch die übrigen Angestelltenverbände außer dem V.W.A. vermitteln nur organisierte Angestellte. Vgl. § 15 unter II.

4) Diese Zahlen wurden errechnet auf Grund der von dem G.D.A. mitgeteilten Mitgliederzahlen; die Zahl des Jahres 1927 war bei Abschluß der Arbeit noch nicht bekannt.

und Büroangestellten (V.W.A.) zu, der 1919 durch Verschmelzung zweier weiblicher Angestelltenverbände entstanden ist. 1) Mit etwa der Hälfte aller Vermittlungen weiblicher Angestellter durch Verbandsnachweise nimmt der Verband eine besondere Stellung in der Verbandsvermittlung ein, wie die folgenden Ziffern beweisen 2):

Jahr	Bewerberinnen	Offene Stellen	Vermittelte Stellen	Auf 100 Stellen kamen Bewerber	Von 100 gemeldeten Bewerb. wurden vermittelt	Von 100 gemeldeten Stellen wurden vermittelt
1921	23 078	32 428	11 387	71	49,3	36,1
1922	26 098	30 057	10 896	87	41,7	36,2
1923	25 185	25 633	8 985	98	35,7	35,0
1924	28 778	23 425	11 705	123	40,7	50,0
1925	28 548	25 860	14 094	110	49,4	54,5
1926	23 733	19 544	12 283	121	51,8	62,8
1927	23 828	31 745	16 674	75	69,9	52,5

Wie aus dem Verbandsnamen schon hervorgeht, widmet sich der Verband bezw. sein Arbeitsnachweis nur der Vermittlung weiblicher kaufmännischer und Büroangestellten. Bemerkenswert ist, daß der Verband nach vorübergehender Verminderung der Vermittlungsziffer im Jahre 1923, die wohl auf den steigenden Einfluß der öffentlichen Vermittlung durch das Arbeitsnachweisgesetz zurückzuführen sein dürfte, seitdem einen neuen Aufschwung seiner Vermittlungstätigkeit erzielen konnte, der umso bedeutsamer ist, als gerade der V.W.A von 1922 bis 1926 mehr als ein Drittel seiner Mitglieder verloren hat. 3) Wenn man auch hier wieder die Vermittlungs- zu den Mitgliederzahlen in Beziehung setzt, so ergibt sich, daß von 1000 im V.W.A. organisierten weiblichen Angestellten durch Nachweise des Verbandes vermittelt wurden: 4)

1921:	118,5	1924:	177,7
1922:	106,1	1925:	205,7
1923:	101,7	1926:	185,2

Die allgemeinen Konjunkturverhältnisse spiegeln sich deutlich in den Zahlen der Jahre 1926 und 1927 wieder. Besonders kommt die Konjunkturlage in den Zahlen der gemeldeten offenen Stellen zum Ausdruck, die im Jahre 1927 gegenüber dem Vorjahre um die Hälfte

1) Soddemann, Die Reform des kaufmännischen Arbeitsnachweises, S. 68.

2) Angaben des Verbandes an den Verfasser.

3) Nach Mitteilung des Verbandes betrug die Mitgliederzahl 1922: 102 626, 1926: 66 332.

4) Errechnet auf Grund der von dem V.W.A. mitgeteilten Mitgliederziffern. Die Höhe dieser Verhältniszahlen, die weit über denen des G.D.A liegen, ist wohl in erster Linie auf die stärkere Fluktuation der weiblichen Angestellten zurückzuführen.

zugenommen haben, während die Vermittlungsziffer nur um ca. 1/3 gestiegen ist. Gerade in der Höhe der Zahl der Stellenmeldungen liegt die Lebenskraft der Stellenvermittlung begründet, und es hat den Anschein, daß der dauernde Rückgang der offenen Stellen seit 1921 im Jahre 1927 zum Stillstand gekommen ist. Endgültige Schlüsse lassen sich jedoch erst aus den Zahlen der nächsten 1—2 Jahre ziehen. Bemerkenswert ist insbesondere, daß der Rückgang der Zahl der Stellenmeldungen bis zum Jahre 1926 nicht allein aus den Konjunkturverhältnissen erklärt zu werden vermag, da bei den öffentlichen Arbeitsnachweisen im Jahre 1926 z. B. nur eine wenig niedrigere Zahl der offenen Stellen zu verzeichnen war als 1925. Der Rückgang von 1925 bis 1926 beträgt hier nur rund 4 Proz., bei der Gesamtheit der Verbandsnachweise jedoch rund 26 Proz., beim V.W.A. rund 25 Proz. 1)

Dieselbe gewerkschaftliche Richtung wie der Verband der weiblichen Handels- und Büroangestellten vertritt der Deutschnationale Handlungsgehilfenverband (D.H.V.). Mit einigen kleineren Verbänden bilden diese beiden Organisationen den Gesamtverband deutscher Angestelltengewerkschaften (Gedag). Die vom D.H.V. gezogene Grenze bei der Vermittlung von Marktgängersorten ist — abgesehen vom Verband katholischer kaufmännischer Vereine (K.K.V.) — die engste von allen Verbänden, da dieser Verband lediglich die Vermittlung von männlichen kaufmännischen Angestellten betreibt. Seine weltanschaulich—politische Einstellung führt zu einer weiteren Begrenzung der Vermittlung dadurch, daß er Juden und Angehörigen volksfremder Staaten die Mitgliedschaft versagt. Ob dieses Prinzip die Wirkung hat, daß die jüdischen Prinzipale den D.H.V. bei der Besetzung ihrer offenen Stellen übergehen, konnte nicht festgestellt werden; auf Befragen erklärte der Verband, daß in Einzelfällen Konflikte mit jüdischen Arbeitgebern vorkommen, daß sie aber nicht von nennenswertem Einfluß auf die Höhe der Vermittlungszahlen seien. Die Ergebnisse der Stellenvermittlung des D.H.V. kennzeichnen folgende Zahlen: 2)

Jahr	Bewerber	Offene Stellen	Vermittelte Stellen	Auf 100 Stellen kamen Bewerb.	Von 100 gemeldeten Bewerb. wurden vermittelt	Von 100 gemeldeten Stellen wurden vermittelt
1921	12 614	13 250	5 943	95	47,1	44,9
1922	20 706	16 549	8 032	125	38,8	48,5
1923	25 831	16 020	7 329	161	28,4	45,7
1924	36 779	11 188	6 584	329	17,9	58,8
1925	35 177	10 721	6 693	328	19.0	62,4
1926	53 433	8 367	5 856	639	10,9	70,0
1927	47 144	18 355	9 297	260	19,7	50,6

1) Vgl. die Ausführungen S. 86/87

2) Für 1921 bis 1923 entnommen: Soddemann, Die Reform des kaufmänni-

Die Tabelle zeigt, daß sich die Zahl der Vermittlungen in den Jahren 1921—26 ungefähr auf gleicher Höhe gehalten hat. Da der D.H.V. jedoch in demselben Zeitraum seine Mitgliederzahl um etwa 10 Proz. steigern konnte 1), so wird man eine entsprechende relative Abnahme der Vermittlungstätigkeit annehmen dürfen. Dieser Entwicklung geht ein ziemlich rascher Rückgang der gemeldeten offenen Stellen einher. Was im besonderen die Entwicklung von 1925—26 anbelangt, so wurde oben bereits erwähnt, daß die schlechte Konjunktur dieses Jahres sich bei den öffentlichen Arbeitsnachweisen in der Meldung der offenen Stellen kaum bemerkbar gemacht hat. 2) Jedoch ist der Rückgang der Besetzungsaufträge seit dem Jahre 1923 im Jahre 1927 vollkommen aufgehalten worden, ja die Zahl der Stellenmeldungen konnte sich gegenüber dem Vorjahre mehr als verdoppeln, während die Zahl der Vermittlungen um fast 60 Proz. stieg. Nach Mitteilungen des Verbandes an den Verfasser ist diese Entwicklung neben einer gewissen Besserung der Beschäftigungslage vor allem dem Ende 1926 eingeleiteten organisatorischen Ausbau der Stellenvermittlung zuzuschreiben. Durch Bestellung weiterer besonderer Beamten für die Stellenvermittlung an wichtigen und großen Plätzen sei es dem Verband gelungen, die Vermittlungsergebnisse in dem erwähnten Ausmaß zu steigern. Ferner habe man wieder in erhöhtem Umfange Anzeigenpropaganda für die Stellenvermittlung betrieben, und endlich habe auch die Beteiligung des Verbandes an der Leipziger Mustermesse der Stellenvermittlung eine ganze Reihe neuer Kunden gebracht. Die noch im Jahre 1926 zu befürchtende dauernde Beeinträchtigung der Vermittlungstätigkeit des D. H. V. scheint somit verschwunden zu sein, wenn man auch zunächst noch die weiteren Vermittlungsergebnisse wird abwarten müssen.

Als vierter größerer Angestelltenverband, der planmäßig Stellenvermittlung betreibt, ist der auf freigewerkschaftlicher Basis stehende Zentralverband der Angestellten (Z.d.A.) zu nennen. Die Begrenzung der Marktgängersorten bei der Vermittlung ist in diesem Verband wiederum eine andere als bei den vorgenannten Verbänden, da der Z.d.A. männliche und weibliche nicht-technische Angestellte vermittelt, und zwar nach seiner Angabe etwa 4/5 kaufmännische und 1/5 Büroangestellte. Die Vermittlung der freigewerkschaftlichen technischen Angestellten erfolgt durch den Bund der technischen Angestellten und Beamten und den Deutschen Werkmeisterverband. Folgende Vermittlungsziffern hatte der Zentralverband der Angestellten zu verzeich-

---

schen Arbeitsnachweises, a. a. O.; für 1924 bis 1926 den Rechenschaftsberichten des D.H.V. 1924, S. 101, 1925, S. 194, 1926, S. 261; für 1927 wurden die Zahlen dem Verfasser vom D.H.V. mitgeteilt.

1) Sie betrug: 1921=264367, 1926=291486. D.H.V.-Rechenschaftsbericht 1926, S. 303.

2) Vgl. die Ausführungen S. 86/87.

nen: 1)

Jahr	Bewerber	Offene Stellen	Vermittelte Stellen	Auf 100 Stellen kamen Bewerb.	Von 100 gemeldeten Bewerb. wurden	Stellen vermittelt
1923	65 786	16 850	4 585	390	27,2	7,0
1924	34 536	10 623	4 299	325	40,5	12,4
1925	21 060	10 173	4 827	207	47,4	22,9
1926	25 662	9 215	4 923	278	53,4	19,2
1927	23 409	12 766	6 272	183	49,1	26,8

Die Entwicklung der Stellenvermittlung dieses Verbandes geht der der anderen Verbände ziemlich stark parallel. Zwar konnte in der Zahl der Vermittlungen noch eine geringe Erfolgsteigerung erzielt werden, die in Hinsicht auf die Abnahme der Mitgliederzahl 2) umso höher zu bewerten ist; doch mußte der erhebliche Rückgang der Zahl der gemeldeten offenen Stellen bis zum Jahre 1926 zu Zweifeln Anlaß geben, ob die Lebensfähigkeit der Stellenvermittlung bei gleicher Entwicklung nicht stärk beeinträchtigt würde. Das Ergebnis des Jahres 1927 beweist jedoch, daß auch im Z.d.A. der Rückgang der Vermittlungstätigkeit zum Stillstand gekommen und darüber hinaus eine erhebliche Zunahme sowohl der vermittelten als auch besonders der offenen Stellen erfolgt ist.

Dieser allgemein beobachteten Erscheinung des Rückgangs der den Verbandsnachweisen in den Jahren 1923—26 gemeldeten offenen Stellen steht die Entwicklung der öffentlichen Arbeitsnachweise entgegen, die hier einmal vorweg genommen sei. 3) Bei diesen Arbeitsnachweisen ist nämlich in der Zeit von 1923 bis 26 nicht nur keine Abnahme, sondern sogar eine erhebliche Steigerung der Zahl der gemeldeten Stellen zu beobachten. So hat sich nach Angaben der Reichsarbeitsverwaltung 4) die Zahl der den öffentlichen Arbeitsnachweisen gemeldeten Vakanzen in den Jahren 1923 bis 1926 5) wie folgt vermehrt:

1) Die Zahlen des Jahres 1923 sind entnommen der Schrift von Soddemann, a. a. O., S. 65, die der Jahre 1924—27 sind Angaben des Verbandes an den Verfasser. Für die Jahre 1921 und 22 konnte der Verband keine Zahlen angeben.

2) Die Mitgliederzahl betrug 1923: 269597, 1925: 152868. Vgl. Jahrbuch der Berufsverbände im Deutschen Reich, Ausgabe 1927, S. 104 bis 109.

3) Vgl. im übrigen § 12.

4) Mitteilung an den Verfasser (bisher unveröffentlicht).

5) Für weiter zurückliegende Jahre liegen Zahlen nicht vor.

	männliche Angestellte	weibliche Angestellte
1923	72 625	70 557
1924	82 492	71 794
1925	91 578	88 891
1926	91 463	85 306

Steigerung 1923—26 um 25,9 Proz. Steigerung um 20,9 Proz.
Rückgang 1925—26 um 0,1 Proz. Rückgang um 4,1 Proz. 1),
während die entsprechenden Zahlen für die Gesamtheit der Verbandsnachweise folgende Entwicklung aufweisen:

	männliche Angestellte	weibliche Angestellte
1923	67 174	65 866
1924	44 341	54 861
1925	46 784	53 922
1926	35 283	39 853

Rückgang 1923—26 um 47,5 Proz. Rückgang um 29,5 Proz.
Rückgang 1925—26 um 24,6 Proz. Rückgang um 26,1 Proz. 2)

Ueber die Entwicklung im Jahre 1927 liegen bisher Angaben bezgl. der öffentlichen Arbeitsnachweise überhaupt nicht und von den Verbandsnachweisen nur seitens weniger Verbände vor. Die Zahlen der den letzteren (dem D.H.V., V.W.A. und Z.d.A.) gemeldeten offenen Stellen 3) scheinen jedoch zu beweisen, daß der Tiefpunkt der Entwicklung überwunden ist und diese Verbände in der Stellenvermittlung noch recht lebenskräftig sind.

Die gekennzeichnete Entwicklung in den Jahren 1923—26 ist umso bemerkenswerter, als die Verbandsnachweise durch ihre Vertrauensleute meist in enger Fühlungnahme mit den Betrieben stehen. 4) Daß die Abnahme der offenen Stellen bisher noch keinen Rückgang der Vermittlungsziffern herbeigeführt hat, dürfte zum großen Teil auf die Verbesserung des sog. „Außendienstes" zurückzuführen sein. 5)

Verfolgt man die Entwicklung der Vermittlungstätigkeit unter organisatorischem Gesichtspunkt weiter, so wäre von den größeren

1) Im einzelnen beträgt die Zunahme bei den kaufm. Angest. männl. 27,7%, weibl. 27,9%, bei den Büroangest. männl. 23,4%, weibl. 11,8%, bei den techn. Angest. (männl. u. weibl.) 23,1%.

2) Im einzelnen ist der %-Satz des Rückgangs bei den kaufm. Ang.: männl. 51,1%, weibl. 16,5 %, bei den Büroang.: männl. 46,7%, weibl. 69,9%. Lediglich bei den technischen Angest. (männl. u. weibl.) ist eine Steigerung der offenen Stellen um 93,9% eingetreten, was aber bei der Geringfügigkeit dieser Zahlen (1926: 2995 offene Stellen) für die Gesamtentwicklung ohne Bedeutung ist.

3) Vgl. S. 83, 84 und 86 dieser Arbeit.

4) Vgl. § 15 unter I.

5) desgl. § 16.

Verbänden noch die Tätigkeit des Bundes der technischen Angestellten und Beamten und des Verbandes katholischer kaufmännischer Vereine zu nennen.

Ueber die Zahl der Vermittlungen des Bundes der technischen Angestellten und Beamten (Butab), der mit dem Z.d.A. im Afa-Bund zusammengeschlossen ist, teilt der Verband mit, daß er 1924 etwa 80 Proz. der ihm gemeldeten offenen Stellen (450) = 360 und 1925 fast sämtliche offenen Stellen (820) besetzen konnte. 1) Für 1926 wird nur berichtet, daß die dem Bunde direkt gemeldeten freien Stellen fast restlos von Bundesmitgliedern besetzt wurden. 2) Die Vermittlungstechnik des Butab unterscheidet sich von der der bisher genannten Verbände dadurch, daß er lediglich mit Stellenlisten arbeitet.

Das Gleiche gilt auch von der Stellenvermittlung des Verbandes katholischer kaufmännischer Vereinigungen (K.K.V.), dem eine besondere Bedeutung durch die Vermittlung von katholischen Angestellten an katholische Arbeitgeber zukommt. 3) Entsprechend der Zusammensetzung seiner Mitgliederschaft vermittelt der K.K.V. wie der D.H.V. nur männliche kaufmännische Angestellte. 4) Wie der Verband selbst, so ist auch seine Stellenvermittulng eine der ältesten überhaupt; gegründet wurde die letztere 1877, hauptamtliche Verwaltung erhielt sie 1881. 5) Nach wechselvollen Geschicken nahm sie, insbesondere seit den ersten Jahren des 20. Jahrhunderts, einen erheblichen Aufschwung, der bis zum Kriege anhielt. 5) Die Bedeutung der Vermittlung vor dem Kriege kennzeichnen folgende Zahlen einiger Jahre: 5)

Jahr	Bewerber	Offene Stellen	Vermittlg.
1910/11	1 332	1 118	450
1911/12	2 041	2 015	640
1912/13	2 167	2 180	760

Infolge starker Hemmungen sind diese Vermittlungsziffern nach dem Kriege sehr zurückgegangen, wie folgende Angaben für die

1) Deutsche Technikerzeitung 1925, Nr. 17, S. 214; 1926, Nr. 6, S. 66.

2) ebenda, 1927, Nr. 11, S. 122.

3) Der Verband vermittelt jedoch auch Verbandsmitglieder an nichtkatholische Arbeitgeber (Aus einem Rundschreiben des Verbandes an die Vertrauensleute seiner Stellenvermittlung).

4) Der Vermittlung katholischer weiblicher kaufmännischer Angestellten dient der „Katholische Verband der weiblichen kaufm. Angestellten und Beamtinnen“. Vgl. S. 90/91.

5) Mitteilungen des K. K. V. an den Verfasser.

letzten 5 Jahre zeigen 1):

Jahr	Bewerber	Offene Stellen	Vermittlg.
1922/23	198	213	24
1923/24	263	251	56
1924/25	805	303	165
1925/26	900	238	53
1926/27 2)	882	201	76

Danach ist nicht nur die Zahl der offenen Stellen, sondern auch die der Bewerber gegenüber der Vorkriegszeit stark gesunken, was wohl allgemein mit einer Verringerung der Vermittlungstätigkeit zusammenhängt. Der bei den übrigen Verbänden beobachtete Rückgang der offenen Stellen seit 1922 ist bei der Stellenvermittlung des K.K.V. nicht eingetreten; die langjährige Fühlungnahme mit der katholischen Arbeitgeberschaft, die z. T. zu den Mitgliedern des Verbandes gehört, sichert der Stellenvermittlung offenbar einen ziemlich gleichbleibenden Zugang an freien Stellen. Der Schwerpunkt der Vermittlungstätigkeit liegt bei der Zentrale in Essen (Ruhr), die z. B. im Jahre 1908/09 etwa 30 Proz. aller Vermittlungen tätigte 3). Erwähnt sei noch, daß der Verband Ende 1926 eine umfassende Umorganisierung der Stellenvermittlung in Angriff genommen hat, von der er sich eine bedeutende Steigerung der Erfolge verspricht. 4)

Stellt man die Vermittlungsziffern der vier erfolgreichsten Verbände zusammen, so ergibt sich, daß diese im Jahre 1926 mit folgenden Proz.-Zahlen an der Gesamtvermittlung (47 917) 5) beteiligt waren:

Verband	Zahl der Vermittl.	in % der Gesamt-Verbandsvermittlg.
G. D. A.	12 673	26,4
V. W. A.	12 283	25,6
D. H. V.	5 856	12,2
Z. d. A.	4 923	10,3
insgesamt	35 735	74,5

Durch die Stellenvermittlung dieser vier Verbände wurden also rund 3/4 aller Vermittlungen der Verbandsnachweise getätigt.

1) S. Merkuria, 43. Jahrg. Nr. 5, S. 50/51; 44. Jahrg., Nr. 9, S. 92; 45. Jahrg., Nr. 7, S. 88; 46. Jahrg., Nr. 7, S. 80; 47. Jahrg.; Nr. 7, S. 79. Für 1921/22 und frühere Jahre liegen Zahlen nicht vor.

2) In diesen Zahlen ist nicht die Tätigkeit der 260 örtlichen Vertrauensleute enthalten. Vgl. Merkuria, 47. Jahrg., Nr. 7. S. 79.

3) Mitteilung des Verbandes an den Verfasser.

4) Merkuria, 47. Jahrg., Nr. 7, S. 79.

5) Siehe S. 80.

Die Vermittlungstätigkeit Ber=

a = Arbeitsgesuche, b = offene

Name des Angestellten=Nachweises	1923 a	b	c
Stellenvermittlung des Vereins junger Kaufleute	565	597	98
Stellenvermittlung des kaufm. Unterstützungsver.	5236	3164	2135
Stellenvermittlung des Lette=Vereins	2863	4069	1104
Stellenvermittlung des kath. Verbd. d. weibl. kf. Ang. u. Beamtinnen	—	—	—
Stellenvermittlung des Deutschen Bankbeamtenv.	269	383	123
Arbeitsnachw. d. Allg. Verb. d. dtsch. Bankang.	951	199	192
Paritätischer Arbeitsnachw. für den Drogenhandel (Verb. junger Drogisten Deutschlands)	167	277	49
Arbeitsnachweis der Drogisten=Innung	—	—	—
Arbeitsverm. d. Verb. dtsch. Archit.= u. Ing.=Ver.	550	1190	216
Arbeitsnachw. d. Polier=, Werk= u. Schachtm.=Bd.	295	67	67
Stellenvermittlung der Ingenieurhilfe	88	159	17
Arbeitsnachweis des Technischen Hilfsvereins	82	70	46
Stellenverm. d. Vereinigg. wissensch. Hilfsarbeiterin.	—	—	—
Stellenvermittlung d. Verb. dtsch. Reklamefachl.	—	—	—
Stellenvermittlung des Bundes deutscher Krankenkassen=Beamten und =Angestellten	—	—	—
Summe I			4047
Stellenvermittlung des D.H.V. Berlin			?
Stellenvermittlung des G.D.A. Berlin			3001
Stellennachweis des V.W.A. Berlin			3636
Summe II			
Nichtöffentliche Angestelltenvermittlung Berlin			
Oeffentliche Angestelltenvermittlung Berlin			12199

1) Die weder schriftltch noch mündlich beantworteten Fragebogen wurden von der Statistischen Abteilung der Reichsarbeitsverwaltung ausgefüllt. In der Aufstellung fehlen nur die Zahlen des Arbeitsnachweises der Vereinigung von Oberbeamten im Bankgewerbe, der eine Statistik für Berlin nicht führt, und des Stellennachweises „Vela" (Vereinigung der leitenden Angestellten), der infolge

liner Angestellten-Nachweise. 1)

Stellen, c = Vermittlungen

1924 a	1924 b	1924 c	1925 a	1925 b	1925 c	1926 a	1926 b	1926 c	Der Arbeitsnw. besteht seit	Hptamtl. Geschäftsführung
813	343	84	1799	295	107	893	169	127	?	?
3153	2600	2580	3082	2892	2885	1688	1676	1464	?	?
2563	2575	1495	2752	3852	1908	2136	3070	1667	?	?
—	—	—	—	—	—	626	460	324	1905	ja
394	152	28	506	88	34	607	173	88	1894	ja
5584	4292	4292	2775	2142	2142	1111	592	538	1912	ja
312	336	111	264	328	99	155	345	85 [2)]	1902	nein
—	—	—	225	282	134	142	243	122 [2)]	End. 90er Jahre	nein
479	1120	184	560	865	147	418	777	157	1916	nein
266	80	80	326	138	132	442	125	52	?	nein
150	224	40	159	196	37	158	282	19 [3)]	?	nein
78	71	59	89	76	59	76	44	34	?	nein
117	87	85	102	102	97	78	72	59	?	nein
—	—	—	—	—	—	396	107	82	1925	nein
—	—	—	—	—	—	240	130	30 [2)]	1922	nein
		9038			7781			4848		
		1501			1508			977 [2)]	1894	ja
		3136			3590			2566 [2)]	1858 [4)]	ja
		3933			3987			2957 [2)]	1889	ja
		8570			9085			6500 [2)]		
		17 608			16 866			11 348 [2)]		
		14 170			21 894			20 642 [2)]		

der Vermittlung mit Stellenlisten die Vermittlungsziffer nicht anzugeben vermag.

2) Monat Januar bis einschließlich Oktober.

3) desgl. bis November.

4) Gründungsjahr des Vereins für Handlungskommis von 1858, Rechtsvorgängers des G. D. A.

Eine letzte Untergliederung der Gesamtvermittlungszahlen der Verbandsnachweise in der Nachkriegszeit soll die Bedeutung der kleineren Facharbeitsnachweise, deren Existenzberechtigung besonders umstritten ist, kennzeichnen. Zu diesem Zweck wurde eine Enquete über die Vermittlungstätigkeit der Angestellten-Verbandsnachweise der Stadt Berlin veranstaltet, der Stadt, die mit mehr als 20 derartigen Stellennachweisen an der Spitze steht. Das Ergebnis der Enquete stellt die beiliegende Statistik dar. (Siehe S. 90 u. 91).

Zu diesen Zahlenangaben darf zunächst bemerkt werden, daß man angesichts der z. T. großen Zahlendifferenzen bei einigen Verbänden allen Anlaß zu zweifeln hat, ob die Angaben den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen, und zwar ist dies der Fall bei den Arbeitsnachweisen des Allgemeinen Verbands der deutschen Bankangestellten und des kaufmännischen Unterstützungsvereins. Bei dem ersteren ist vor allem die stark schwankende Zahl der Arbeitsgesuche und offenen Stellen in den einzelnen Jahren auffällig, die allein aus der allgemeinen Konjunktur nicht erklärt zu werden vermag. 1) Zweifelhaft sind ferner die Angaben beider Arbeitsnachweise in den Jahren 1924 und 25, wo angeblich die gemeldeten offenen Stellen restlos oder doch annähernd vollständig besetzt werden konnten, eine Erscheinung, die selbst bei den besten Arbeitsnachweisen kaum jemals eintreten dürfte. Schließlich ist noch der starke Rückgang der offenen Stellen und Vermittlungen im Jahre 1926 bemerkenswert, der — wie oben gezeigt — in diesem Umfange nicht auf Einflüsse der Konjunktur zurückgeführt werden kann. 2)

Von diesen Ausstellungen zu den obigen Angaben abgesehen, läßt sich sagen, daß die Vermittlungszahlen der meisten Arbeitsnachweise außerordentlich gering sind. Von den wenigen bedeutsameren Stellennachweisen haben zwei (die des kaufmännischen Unterstützungsvereins und des Lettevereins) ausgesprochenen Fürsorgecharakter, können also eigentlich nicht als echte Verbandsnachweise angesehen werden. Ein Vergleich mit den Vermittlungszahlen der drei größeren Verbände zeigt, wie sehr die kleineren Verbandsnachweise, abgesehen von denen des Lettevereins, des kaufmännischen Unterstützungsvereins und des Allgemeinen Verbands der deutschen Bankangestellten, gegenüber den ersteren, denen des G.D.A., D.H.V. und V.W.A., an Bedeutung zurückstehen. Diese Tatsache wird weiter bestätigt durch den Umstand, daß die kleineren Nachweise nur in seltenen Fällen eine hauptamtliche Geschäftsführung haben, die bei den größeren Verbänden selbstverständlich ist und besonders gepflegt wird.

---

1) Vgl. auch die Entwicklung der entsprechenden Daten bei der Stellenvermittlung des Deutschen Bankbeamtenvereins, die z. T. ein völlig anderes Bild aufweist.

2) Selbst im Vergleich zum durchschnittlichen Rückgang bei der Gesamtheit der Verbandsnachweise (Vgl. S. 87) ist das Absinken der Zahl der offenen Stellen bei den beiden genannten Arbeitsnachweisen besonders stark. Auch für diese gilt daher das oben Gesagte bezgl. der weiteren Entwicklung der Vermittlungstätigkeit (siehe S. 86).

Zieht man schließlich noch einen Vergleich mit der öffentlichen Angestelltenvermittlung Berlins, so geht die Entwicklung unzweifelhaft zugunsten der letzteren. Während im Jahre 1924 die Angestelltenvermittlung der nicht-öffentlichen Angestelltennachweise noch größer ist als die der öffentlichen Fach-Abteilungen, hat sich zwei Jahre später das Bild schon völlig gewandelt. Die Vermittlungstätigkeit der letzteren ist im Jahre 1926 schon fast doppelt so groß wie die der Verbandsnachweise. Im nächsten § wird ausgeführt werden, ob die Entwicklung der öffentlichen und nichtöffentlichen Angestelltenvermittlung, die hier für Berlin vorweggenommen wurde, im Reiche eine ähnliche gewesen ist.

Zusammenfassend kann über die Entwicklung der Angestellten-Verbandsnachweise in der Nachkriegszeit gesagt werden, daß die Vermittlung sich absolut im allgemeinen auf gleicher Höhe gehalten hat. Unter fachlichen Gesichtspunkten betrachtet, macht sich eine langsame Abnahme der Vermittlung männlicher kaufmännischer und der (männlichen und weiblichen) Büroangestellten bemerkbar, während die Vermittlung weiblicher kaufmännischer und männlicher technischer Angestellten durch Verbandsnachweise zugenommen hat. Ein Gleichbleiben der Vermittlung läßt sich auch unter dem Organisations-Gesichtspunkt feststellen, wobei zu bemerken ist, daß die gleichbleibenden Vermittlungszahlen meist mit sinkenden Mitgliedschaftsziffern einhergehen, also prozentual zugenommen haben. Die Vermittlung der Zwerg-Arbeitsnachweise hat sich, soweit Zahlen darüber erreichbar waren, ebenfalls gehalten; sie spielt aber, von wenigen Ausnahmen abgesehen, keine nennenswerte Rolle. Diese Entwicklung ist festzustellen, wenn man die Zahlen bis zum Jahre 1926 zugrunde legt. Seit 1927 ist bei den bisher bekannt gewordenen Verbands-Vermittlungsziffern (D.H.V., V.W.A. und Z.d.A.) eine nicht unbeträchtliche Steigerung zu verzeichnen. 1) Ob sich diese Zunahme auch auf die übrigen Verbandsnachweise erstreckt, kann z. Zt. noch nicht beurteilt werden.

Von der Entwicklung der Vermittlungstätigkeit der Verbandsnachweise weicht die Gestaltung der Nachfrage nach Angestellten bei diesen Arbeitsnachweisen z. T. erheblich ab. Denn bis zum Jahre 1926 war bei der Mehrzahl der Verbandsnachweise die Zahl der gemeldeten offenen Stellen in ständigem Abnehmen begriffen. Ob diese Entwicklung so weitergehen wird, läßt sich auf Grund der Zahlen des D.H.V. und Z.d.A., die dem widersprechen, nicht ohne weiteres für die gesamten Verbandsnachweise sagen.

Die gekennzeichnete Entwicklung ist umso bemerkenswerter, als die öffentlichen Arbeitsnachweise die Zahl der offenen Stellen (abgesehen von dem schlechten Konjunkturjahr 1926) nicht unerheblich steigern konnten. Wenn auch für ein abschließendes Urteil die bisherige Entwicklung noch einen zu kurzen Zeitraum darstellt (bei einigen Verbandsnachweisen zeigt sich im Jahre 1927 ein neuer Aufschwung), so ist es doch außerordentlich bemerkenswert, daß die

1) Vgl. S. 83, 84 und 86.

Arbeitgeberschaft sich immer mehr auch in der Angestelltenvermittlung den öffentlichen Arbeitsnachweisen zuwendet. Ob dies zur Folge hat, daß die Existenz der Verbandsnachweise überhaupt in Frage gestellt ist, muß die weitere Entwicklung lehren.

— — —

§ 12. Der Umfang der Vermittlungstätigkeit der Verbandsnachweise im Vergleich mit der der öffentlichen und sonstigen nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweise.

Die bisherigen Ausführungen über die Entwicklung der Verbandsvermittlung stützten sich lediglich auf das allerdings stark gegliederte Zahlenmaterial über die Vermittlung der Verbandsnachweise selbst. Es ist aber klar, daß für eine zutreffende Beurteilung der Entwicklung ein anderer Maßstab wünschenswert ist. Man findet ihn unschwer in der Vermittlungstätigkeit anderer Arbeitsnachweise, namentlich der öffentlichen Angestellten-Abteilungen. Denn — wie vor allem im II. Abschnitt deutlich wurde — ein Vergleich der Verbandsnachweise ist mit den öffentlichen Arbeitsnachweisen hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Angestelltenvermittlung besonders erwünscht, schon deswegen, weil die Stellung der beiden Arbeitsnachweis-Arten auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten die Grundlage für die Erörterung des Organisationsproblems in der Angestelltenvermittlung bildet.

Die Entwicklung der Vermittlungstätigkeit 1), die erst seit der Nachkriegszeit verfolgt werden kann, zeigt dann folgendes Bild 2):

Von den Vermittlungen der Angestellten entfielen auf

	männliche Angestellte				weibliche Angestellte			
Jahr	öffentl. Arb. N.	0/0	Verbands-N.	0/0	öffentl. Arb. N.	0/0	Verbands-N.	0/0
1919	23 890	54,4	19 986	45,6	13 546	39,8	20 500	60,2
1920	19 955	47,4	22 186	52,6	17 653	47,3	19 641	52,7
1921	20 162	49,8	20 308	50,2	18 499	46,8	21 049	53,2
1922	17 860	44,0	22 723	56,0	16 447	43,5	21 344	56,5
1923	44 337	66,9	21 945	33,1	33 613	60,5	21 925	39,5
1924	57 524	73,9	20 258	26,1	43 793	60,6	28 394	39,4
1925	66 524	74,7	22 473	25,3	51 616	62,2	32 084	37,8
1926	73 973	79,3	19 301	20,7	61 249	68,2	28 616	31,8

1) Der Vergleich der Verbandsnachweise mit den öffentlichen Arbeitsnachweisen hinsichtlich der gemeldeten offenen Stellen wurde bereits im vorigen § (siehe S. 86/87) vorweggenommen.

2) Die Zahlen der Jahre 1919 bis 1921 sind den Anlagen zum Entwurf eines Arbeitsnachweisgesetzes entnommen (Reichstagsdrucksache, a. a. O., S. 69) unter Ergänzung der Ziffern für die Monate November und Dezember 1921 (bei Annahme gleichmäßiger Entwicklung in diesen Monaten); die Zahlen des Jahres 1922 siehe bei Sicha, Zur Frage der Monopolstellung des öffentlichen Arbeitsnachweises, S. 28, wobei die Ziffern für die Monate Oktober bis Dezember 1922 ebenfalls interpoliert wurden. Die Zahlen der Jahre 1923 bis 1926 sind Angaben der Reichsarbeitsverwaltung an den Verfasser.

Diese zahlenmäßige Entwicklung lehrt, daß, während die Verbandsnachweise fast gleichbleibende oder (bei der Vermittlung weiblicher Angestellten) nur wenig erhöhte Vermittlungszahlen aufweisen, die öffentlichen Arbeitsnachweise dagegen die Ziffern ihrer Angestelltenvermittlung in der Nachkriegszeit ganz erheblich steigern konnten, und zwar bei den männlichen Angestellten auf mehr als das Dreifache, bei den weiblichen auf etwa das Viereinhalbfache. Da diese Entwicklung erst im Jahre 1923, dem ersten Jahre nach Erlaß des Arbeitsnachweisgesetzes, beginnt, ist der Schluß berechtigt, daß diesem Gesetz der Haupteinfluß auf diese Gestaltung der Angestelltenvermittlung zuzuschreiben ist. Das Gleichbleiben der Verbands-Vermittlungsziffern legt die Vermutung nahe, daß die durch öffentliche Arbeitsnachweise Vermittelten größtenteils unorganisierte Angestellte sind, die bis dahin z. T. auf anderen Wegen ((Umschau, Insertion) Stellungen erhalten haben. Diese Stellensuchenden streben vor allem deswegen den öffentlichen Arbeitsnachweisen zu, weil sie zum großen Teil als Unterstützungsempfänger in der Erwerbslosenfürsorge bezw. Arbeitslosenversicherung in Betracht kommen. 1)

Die Vermittlung der Verbandsnachweise, obwohl der Größe nach gleich geblieben bezw. noch etwas gestiegen, nimmt somit in der organisierten Angestelltenvermittlung verhältnismäßig immer mehr an Bedeutung ab, was besonders in den Proz.-Ziffern der Vermittlungen zum Ausdruck kommt. So ist die Proz.-Zahl der Vermittlungen durch Verbandsnachweise im Verhältnis zur Gesamtvermittlung bei den männlichen Angestellten um mehr als die Hälfte, bei den weiblichen Angestellten um fast die Hälfte zurückgegangen. Ueberhaupt kann man die Feststellung machen, daß die angeführte Entwicklung sich bei den weiblichen Angestellten langsamer vollzieht als bei den männlichen, was wohl damit zusammenhängt, daß der Haupt-Verbandsnachweis für weibliche Angestellte, der des Verbandes der weiblichen Handels- und Büroangestellten, seine Vermittlung auch auf nicht-organisierte Angestellte erstreckt und die weiblichen Arbeitskräfte vielleicht nicht so leicht den Weg zum öffentlichen Arbeitsnachweis finden.

Die anliegenden graphischen Darstellungen (siehe Kurvenbild Nr. II und III), die die Entwicklung sowohl in absoluten wie in Proz.-Zahlen zur Gesamtvermittlung wiedergeben, dürften diese Entwicklung veranschaulichen. Namentlich wird deutlich erkennbar, daß das Jahr des Inkrafttretens des Arbeitsnachweisgesetzes, das Jahr 1922, für die Verhältnisse auf dem Angestelltenmarkt das entscheidende war. Während bis dahin öffentliche und Verbands-Arbeitsnachweise sich mehr oder minder die Wage hielten, setzte mit diesem Jahre die mächtige Aufwärtsentwicklung der öffentlichen Angestelltenvermittlung ein, während die Verbandsvermittlung absolut ungefähr gleichblieb, relativ (im Verhältnis zur Gesamtvermittlung) jedoch immer geringer wurde. In den Kurvenbildern kommt diese Tatsache durch das Oeffnen der Schere, deren Arme die Vermittlungstätigkeit der öffentlichen

1) Vgl. S. 62 dieser Arbeit.

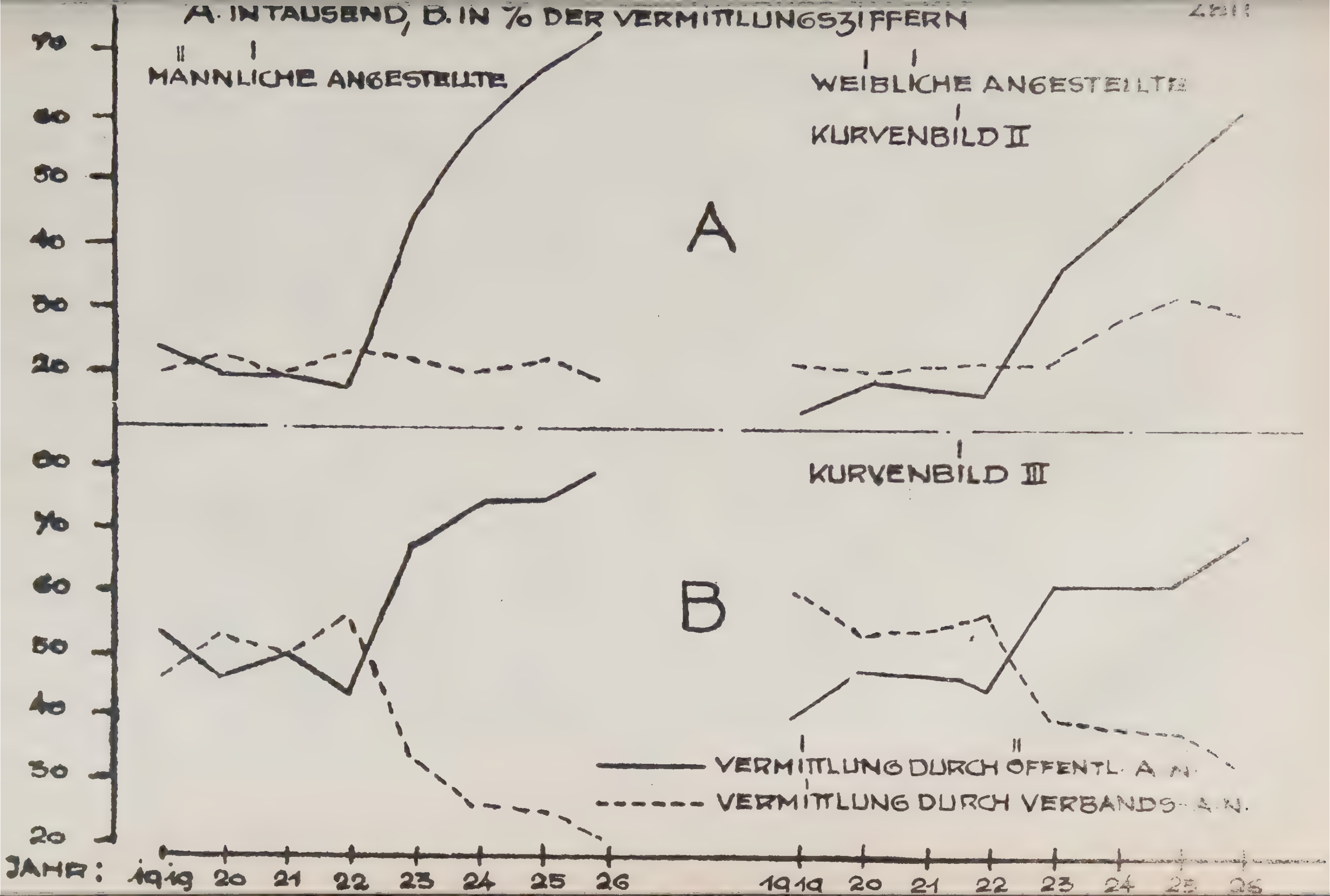
bezw. Verbandsnachweise bezeichnen, zum Ausdruck.

Ein Blick auf die Entwicklung der Angestelltenvermittlung im Rahmen der gesamten deutschen Arbeitsvermittlung möge die Ausführungen über den Umfang und die Bedeutung der Verbandsvermittlung schließen. Denn diese Einbettung der Zahlen der Verbandsnachweise in die der übrigen Arten der nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweise dient ergänzend ebenfalls zur Kennzeichnung der Bedeutung der Verbandsvermittlung. Die nachstehende Aufstellung 1), die die Vermittlungstätigkeit der verschiedenen Arbeitsnachweis-Arten wiedergibt, zeigt folgendes Bild:

Die deutsche Arbeitsvermittlung 1919—1926, nach der Arbeitsnachweisform.

Oefftl. A. N.	Innungs-A. N.	Gemeinn. (charit.) A. N.	Parität. Fach-A. N.	Arb.-geb. A. N.	Arb.-nehmer A. N.	Ang. Verb. A. N.	Sonst. A. N.	Insgesamt
4 788 670	20 701	49 728	191 299	474 389	91 449	40 486	—	5 656 722
84,6	0,4	0,9	3,4	8,4	1,6	0,7	—	100,0
4 443 819	9 994	77 718	217 781	581 053	100 183	41 809	—	5 472 357
81,2	0,2	1,4	4,0	10,6	1,8	0,8	—	100,0
4 760 312	10 350	75 337	157 127	155 341	90 226	41 357	—	5 290 050
89,9	0,2	1,4	3,0	2,9	1,9	0,7	—	100,0
4 792 906	10 937	81 482	152 489	161 989	80 319	44 067	—	5 324 189
90,0	0,2	1,5	3,0	3,0	1,5	0,8	—	100,0
3 081 866	11 567	63 526	109 311	11 361	77 773	43 870	11 820	3 411 094
90,4	0,3	1,9	3,2	0,3	2,3	1,3	0,3	100,0
4 527 160	17 588	80 369	150 581	11 536	106 968	48 652	12 940	4 955 794
91,3	0,4	1,6	3,0	0,2	2,2	1,0	0,3	100,0
4 698 612	25 976	109 943	145 213	15 434	189 409	54 557	17 519	5 256 663
89,4	0,5	2,0	2,8	0,3	3,6	1,0	0,4	100,0
4 703 046	24 835	114 623	144 880	17 097	171 124	47 917	15 501	5 239 023
89,8	0,5	2,2	2,8	0,3	3,2	0,9	0,3	100,0

1) Für 1919—21 (unter entsprechender Ergänzung für 1921) entnommen den Anlagen zum Entwurf eines Arbeitsnachweisgesetzes (Reichstagsdrucksache S.68), für 1922—26 den Vierteljahrsheften zur Statistik des Deutschen Reiches (Jahrgang 1923, Bd. IV,S. 148, 1925, Bd. I, S. 116 1927, Bd. I, S. 166, 1927, Bd. I, S. 182.) Die Zahlen der Spalte „Angestelltennachweise" wurden, weil zuverlässiger, durch die von der Reichsarbeitsverwaltung mitgeteilten ersetzt.


A. IN TAUSEND, B. IN % DER VERMITTLUNGSZIFFERN
MÄNNLICHE ANGESTELLTE
WEIBLICHE ANGESTELLTE
KURVENBILD II
KURVENBILD III
A
B
VERMITTLUNG DURCH ÖFFENTL. A. N.
VERMITTLUNG DURCH VERBANDS-A. N.
JAHR:
1919 20 21 22 23 24 25 26
70 60 50 40 30 20
80 70 60 50 40 30 20

Neben der Vermittlung durch die öffentlichen Arbeitsnachweise die durchschnittlich etwa 90 Proz. aller Vermittlungen umfaßt, spielt die Tätigkeit aller übrigen Nachweisarten eine untergeordnete Rolle. Die Angestelltenverbandsnachweise sind durchschnittlich mit etwa 1 Proz. an der Gesamtvermittlung beteiligt und stehen z. Zt. nach der Höhe der Vermittlungsziffern hinter den Arbeitnehmer-, Paritätischen Facharbeits- und den charitativen Arbeitsnachweisen zurück. Weniger als die Angestellten-Verbandsnachweise vermitteln nur noch die Innungs- und die Arbeitgeber-Nachweise. Die letzteren, die 1919 noch gleich hinter den öffentlichen Arbeitsnachweisen rangierten, haben ihre Stellung den Arbeitnehmernachweisen, die ihre Vermittlungstätigkeit in der Nachkriegszeit fast verdoppeln konnten, abtreten müssen, während sie selbst jetzt an letzter Stelle stehen.

Diese Verhältnisse bedeuten eine vollständige Wandlung gegenüber der Vorkriegszeit. 1) Damals vermittelten die öffentlichen Arbeitsnachweise kaum mehr als die Hälfte, während die zweitstärkste Position den Arbeitgeber-Nachweisen zukam (25—30 Proz. der Vermittlungen). In weiterem Abstande folgten die Arbeitnehmer-Nachweise (nicht ganz 10 Proz.), die Innungs-, charitativen-, die Angestellten- und die paritätischen Facharbeitsnachweise. Jedoch ist das Proz.-Verhältnis der Vermittlungen bei den beiden Geschlechtern sehr verschieschieden; während die öffentlichen Arbeitsnachweise in der Vermittlung gewerblicher Arbeiterinnen schon fast ein Monopol besaßen, vereinigten sie von der Vermittlung der männlichen Arbeitskräfte noch nicht die Hälfte aller Vermittlungen auf sich. Während der Kriegsjahre gewann der öffentliche Arbeitsnachweis weiter an Bedeutung, während die übrigen Arbeitsnachweise in demselben Maße zurückgingen, ihre Rangordnung untereinander aber kaum veränderten. Nach Beendigung des Krieges konnte der öffentliche Arbeitsnachweis seine Vermittlungstätigkeit weiter ausdehnen, die Nachweise der Arbeitgeber und Arbeitnehmer traten ihre Stellung z. T. an die paritätischen Fach-Arbeitsnachweise ab. Diese Entwicklung setzte sich weiter fort und führte zu der oben geschilderten Gestaltung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.

In diesem Zusammenhange sei noch kurz der besonderen Verhältnisse der Berliner Angestellten-Vermittlung Erwähnung getan die sich dadurch von den Verhältnissen im Reich unterscheiden, daß der Anteil Berlins an der Gesamtvermittlung in den Angestelltenberufen (einschließlich der Verbandsvermittlung) bedeutend höher ist, als man in Hinsicht auf die Angestelltenzahl Berlins und des Deutschen Reiches anzunehmen genötigt wäre. Er beträgt nämlich bei den kaufmännischen Angestellten 16,8 Proz., bei den Büroangestellten 19,9 Proz. und bei den technischen Angestellten sogar 32,1 Proz.

---

1) Die zahlenmäßige Grundlage stellt die Statistik der Reichsarbeitsverwaltung dar, die in der Begründung zum Entwurf eines Arbeitsnachweisgesetzes veröffentlicht ist (a. a. O., S. 68).

der gesamten Reichsvermittlung. 1) Da die Gesamtangestelltenzahl Berlins sich auf 415 644 2), die des Deutschen Reiches auf 3 109 241 3) stellt, so ist der Anteil der Berliner Angestelltenschaft an der des gesamten Reiches nur 13,3 Proz.

§ 13. Die Qualität der Verbands-Stellenvermittlung im Vergleich mit der der öffentlichen Arbeitsnachweise.

Um die Ausführungen über die Vermittlungstätigkeit zu vervollständigen, soll auch die Qualität der von den Verbandsnachweisen vermittelten Stellen im Vergleich zu den von den öffentlichen Arbeitsnachweisen getätigten Vermittlungen einer Betrachtung unterzogen werden. Denn der im vorigen § gezogene Vergleich zwischen der Vermittlungstätigkeit der öffentlichen und der Verbandsnachweise ist noch nicht vollkommen durchgeführt und bedarf noch der Ergänzung nach der qualitativen Seite hin. Die Ergebnisse dieser beiden §§ stellen die wichtigste Grundlage für die Beurteilung der Organisationsfrage auf dem Angestellten-Markte dar, die am Schluß dieser Arbeit behandelt werden soll.

Bei der Feststellung der Qualität von vermittelten Stellen ist man darauf angewiesen, gewisse erkennbare Merkmale der Qualität zu bestimmen, sie zu untersuchen und von ihrem Vorhandensein auf diese selbst zu schließen. Als solche Qualitätskennzeichen kommen vor allem in Betracht das Alter der vermittelten Bewerber, die Art der vermittelten Stellung, die Höhe des gewährten Gehaltes und schließlich die Frage, ob es sich um eine Dauer- oder Aushilfsstelle handelt.

Die zahlenmäßige Ermittelung der erwähnten Kennzeichen bereitet naturgemäß erhebliche Schwierigkeiten, da die Arbeitsmarktstatistik im allgemeinen derartige Zahlenausdrücke nicht zu erfassen pflegt. Lediglich die Frage, wieviel von den vermittelten Stellen Dauer- oder bloße Aushilfsstellen sind, kann von der amtlichen Statistik beantwortet werden. Ihr Ergebnis, das erst seit März 1926, jedoch ohne die Trennung nach den beiden Arbeitsnachweis-Arten, im Arbeitsmarktanzeiger veröffentlicht wird 4), stellen für die beiden Jahre 1925 und 1926 folgende Zahlenangaben dar 5):

---

1) Graack, Die Arbeitsvermittlung im Deutschen Reich, S. 168.

2) Errechnet auf Grund der Ergebnisse der Berufszählung von 1925 (Wirtschaft und Statistik 1927, Nr. 2, S.53), nach Abzug der Beamtenzahl in der Wirtschaftsabteilung C (106 859) und D (108 644).

3) Vgl. S. 6.

4) Im Arbeitsmarktanzeiger findet nur eine Trennung nach männl. und weibl. Angestellten, nicht jedoch auch nach öffentl. und Verbandsnachweisen statt. Vgl. Arbeitsmarktanzeiger 1926, Nr. 23, Beilage S. III.

5) Angaben der R. A. V. an den Verfasser (unveröffentlicht).

	Im Jahre 1925 wurden vermittelt					
	durch öffentliche Arbeitsnachweise	davon Aushilfsstellen	%-Satz der Aushilfsstellen an der Gesamtvermittlung	durch Verbandsnachweise	davon Aushilfsstellen	%-Satz der Aushilfsstellen an der Gesamtvermittlung
Kaufm. Angest.						
männliche	41 364	6 096	14,7	15 412	378	2,4
weibliche	35 076	4 627	13,2	18 610	2 297	12,3
Büro-Angest.						
männliche	22 179	6 843	30,8	733	180	24,5
weibliche	25 184	3 920	15,5	4 783	743	15,5
Techn. Angest. (männl. u. weibl.)	7 922	423	5,3	1 364	26	1,9
Insgesamt	131 795	21 909	16,6	40 902	3 624	8,9
	Im Jahre 1926 wurden vermittelt					
Kaufm. Angest.						
männliche	45 304	7 649	16,9	13 816	643	4,7
weibliche	42 652	8 792	20,6	17 301	3 629	20,9
Büro-Angest.						
männliche	22 932	5 932	25,9	773	236	30,5
weibliche	25 617	5 635	21,9	4 218	1 203	28,5
Techn. Angest. (männl. u. weibl.)	9 443	872	9,2	1 153	66	5,7
Insgesamt	145 948	28 880	19,8	37 261	5 777	15,5

Die Zusammenstellungen, die für die verschiedenen Angestellten-Kategorien ein sehr verschiedenes Bild aufweisen, lassen erkennen, daß die Verbandsnachweise durchschnittlich eine im Verhältnis zu den besetzten Stellen geringere Anzahl von Aushilfsstellen vermittelt haben als die öffentlichen Arbeitsnachweise. Dies gilt jedoch hauptsächlich nur bezgl. der männlichen kaufmännischen und der technischen Angestellten, während bei den übrigen Angestellten-Arten der Proz.-Satz der Aushilfsstellen im allgemeinen ungefähr dem Proz.-Satz der überhaupt getätigten Vermittlungen entspricht; für 1926 ist sogar festzustellen, daß die Verbandsnachweise bei mehreren Marktgängersorten, so bei den weiblichen und männlichen Büroangestellten und den weiblichen kaufmännischen Angestellten, verhältnismäßig mehr Aushilfsstellen vermittelt haben als die öffentlichen Angestellten-Abteilungen; somit weichen im Gesamtergebnis 1926 die Proz.-Sätze der Aushilfsstellen an den Vermittlungszahlen bei den beiden Arbeitsnachweis-Arten nicht mehr stark voneinander ab. Beide Vergleichsjahre stellen allerdings in ihrem wirtschaftlichen Ablauf zwei verschiedene Jahre dar. Inwieweit das gute bezw. schlechte Konjunkturjahr auf diese Proz.-Zahlen Einfluß hat, kann aus den Zahlen nicht entnommen werden.

Diese Erscheinung der relativ stärkeren Vermittlung von Aushilfsstellen durch die öffentlichen Arbeitsnachweise braucht nicht weiter Wunder zu nehmen; sie findet ihre Erklärung unschwer in der Tatsache, daß den öffentlichen Arbeitsnachweisen im Durchschnitt in viel stärkerem Maße geringer qualifizierte Bewerber zuströmen als den Verbandsnachweisen, und daß ihnen ferner auch weit mehr Aushilfsstellen — besonders seitens der Behörden u. dgl. — gemeldet werden als den letzteren.

Ein ganz anderes Bild von der Qualität der durch die Verbandsnachweise vermittelten Bewerber ergibt sich jedoch, wenn man die übrigen Qualitätsmerkmale zum Vergleich heranzieht. Im Gegensatz zu den obigen Zahlen, die den Anteil der Aushilfsstellen an der Gesamtvermittlung ausdrücken und die sich auf das ganze Reichsgebiet beziehen, ist eine Beurteilung der Merkmale nach dem Alter der vermittelten Bewerber und der Art der besetzten Stellen nur auf Grund von Stichproben und nur z. T. unter Zugrundelegung von Reichsergebnissen möglich. Feststellungen über die letztgenannten Kennzeichen werden seitens der Verbandsnachweise seit Oktober 1926 von der Stellenvermittlung des D.H.V. getroffen, während auf Seiten der öffentlichen Arbeitsnachweise namentlich einige großstädtische Angestellten-Abteilungen eine gut ausgebildete Statistik besitzen. 1) Das gilt besonders von dem ältesten öffentlichen Angestelltennachweis überhaupt, der jetzigen Abteilung für Angestellte beim öffentlichen Arbeitsnachweis Köln, durch dessen freundliches Entgegenkommen es möglich war, die gewünschten Erhebungen zu treffen; sie hatten folgendes Ergebnis:

---

1) **Die Höhe des gewährten Gehaltes als Qualitätsmerkmal mußte unberück-**

Die erzielten Vermittlungen der Angestellten-Abteilung des öffentlichen Arbeitsnachweises Köln im 1. Halbjahr 1927

Art der Stellung	Alter der vermittelten Bewerber –20J.	21–30	31–40	41–50	51–60	Zus.	%
Leitende Ang.		1	1			2	0,5
Korrespondent.	4	1	1		1	7	1,6
Buchhalter	11	30	14	4	2	61	13,7
Bilanz-Buchh.		3	5	3		11	2,5
Kontoristen	64	72	17	5	3	161	36,2
Stenotypisten	12	22	3	2		39	8,8
Registratoren	9	6	3			18	4,0
Lageristen	9	18	2			29	6,5
Expedienten	7	5				12	2,7
Verkäufer	14	21	8	1		44	10,0
Reisende	5	27	19	7	2	60	13,5
insgesamt	135	206	73	22	8	444	100,0
%	30,4	46,4	16,4	6,8			

Demgegenüber wurden von der Stellenvermittlung des D.H.V. im selben Zeitraum folgende Vermittlungen getätigt: 1)

Art der Stellung	Alter der vermittelten Bewerber –20J.	21–30	31–40	41–65	Zus.	dav. H.burg	%
Leitende Ang.		21	31	8	60	11	1,5
Korrespondent.	13	74	20	7	114	19	2,8
Buchhalter	132	323	59	23	537	60	13,0
Bilanz-Buchh.	1	39	50	22	112	8	2,7
Kontoristen	904	821	123	90	1938	415	47,0
Stenotypisten	126	77	4	1	208	22	5.0
Registratoren	18	11	3	1	33	1	0,8
Lageristen	51	69	5	4	129	18	3,1
Expedienten	80	77	16	4	177	26	4,3
Verkäufer	189	204	38	4	435	60	10,6
Reisende	57	200	97	27	381	42	9,2
insgesamt	1571	1916	446	191	4124	682	100,0
davon Hamburg	262	292	71	57	682		
% (Reichsvermittlung)	38,1	46,4	10,8	4,7	100,0	16,5	

1) Mitteilung der Stellenvermittlung des D.H.V. Für einen früheren Zeitraum waren entsprechende Zahlenangaben nicht zu erlangen.

sichtigt bleiben, da die Arbeitgeber hierüber dem öffentlichen Arbeitsnachweis

Ein Vergleich der beiden Statistiken läßt folgende Tatsachen bezgl. der Qualität der vermittelten Stellungen erkennen.

In bezug auf das Alter der vermittelten Bewerber steht der öffentliche Arbeitsnachweis Köln durchaus günstig da, wenn man die Ansicht vertritt, daß angesichts der Notlage der älteren Angestellten eine Vermittlung umso wertvoller ist, je mehr auch die höheren Altersstufen der Angestellten Berücksichtigung finden. Während der D.H.V. nur 15,5 Proz. über 30 Jahre alte und nur 4,7 Proz. über 40 Jahre alte Bewerber vermitteln konnte, betragen die entsprechenden Ziffern für den öffentlichen Arbeitsnachweis Köln 23,2 Proz. bezw. 6,8 Proz. 1) Noch günstigere Resultate hat der öffentliche Arbeitsnachweis Hamburg aufzuweisen: von den vermittelten männlichen Angestellten war die Hälfte bis 30 Jahre, 1/4 von 30 bis 40 Jahren und der Rest über 40 Jahre alt. 2)

Bei der Zusammenstellung nach der Art der vermittelten Stellen kann man nach dem Vorbild zahlreicher Tarifverträge durchweg folgende Tätigkeitsgruppen unterscheiden 3):

Gruppe I Kaufmannsgehilfen in leitender Stellung

Gruppe II Kaufmannsgehilfen für selbständige und schwierigere Tätigkeiten

Gruppe III Kaufmannsgehilfen für einfache kaufmännische Tätigkeiten

Gruppe IV Kaufmännische Angestellte und Hilfskräfte für mechanische und einfachste kaufmännische Tätigkeiten.

Wendet man dieses Einteilungs-Schema auf die Vermittlungstätigkeit der öffentlichen und Verbandsnachweise an, so ergibt sich,

---

gegenüber sehr lückenhafte Angaben zu machen pflegen. Das Fehlen derartiger Angaben ist aber für die zur Beurteilung stehende Frage ohne Bedeutung, da nach § 40 des Arbeitsnachweisgesetzes (§ 62 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 16. 7. 27) der öffentliche Arbeitsnachweis (das Arbeitsamt) die Vermittlung nur zu tariflichen Bedingungen vorzunehmen und eine Vermittlung abzulehnen hat, wenn „der Abschluß des Arbeitsvertrages gegen die im Berufe ortsüblichen Mindestlohnsätze verstoßen würde". Das tariflich zugesicherte Gehalt kann jedoch für eine Beurteilung der Qualität nicht herangezogen werden, da die Arbeitgeber auch bei der Gehaltsfestsetzung der durch Verbandsnachweise vermittelten Angestellten nur in seltenen Fällen über die Tarifsätze hinausgehen. Da den beruflichen Tätigkeitsgruppen etwa gleiche Gehaltssätze entsprechen, ergibt sich hierdurch kein neuer Vergleichspunkt, kann daher unberücksichtigt bleiben.

1) Allerdings dürften in den Zahlen der öffentlichen Arbeitsnachweise relativ mehr Aushilfsstellen enthalten sein. Die Ziffern sind für den öffentlichen Arbeitsnachweis Köln noch günstiger, wenn die Behördenangestellten dazu genommen werden.

2) Mitteilung des öffentlichen Arbeitsnachweises Hamburg (Behörde für das Arbeitsamt) an den Verfasser.

3) Vgl. Rechenschaftsbericht des D.H.V. für das Jahr 1926 S. 132 und S. 8 dieser Arbeit.

daß die verschieden qualifizierten Angestellten mit folgenden Proz.-Sätzen der Gesamtvermittlung von den beiden Arbeitsnachweisen vermittelt wurden:

I. die leitenden Angestellten, die der obigen Tätigkeitsgruppe I entsprechen, beim

öffentl. A. N. Köln	beim D.H.V. (Reichsergebnis)	(Hamburger A.N.)
mit 0,5 Proz.	mit 1,5 Proz.	1,6 Proz.

II. die Korrespondenten, Buchhalter und Bilanz-Buchhalter, die etwa zur Tätigkeitsgruppe II zu rechnen sind, beim

öffentl. A. N. Köln	beim D.H.V. (Reichsergebnis)	(Hamburger A.N.)
mit 1,6 u. 13,7 u. 2,5 = 17,8 %	2,8 u. 13,0 u. 2,7 = 18,5 %	2,8 u. 8,8 u. 1,2 = 12,8 %

III. die Verkäufer, Lageristen und Expedienten, die überwiegend sog. einfache kaufmännische Tätigkeit verrichten und ungefähr der Gruppe III gleichgesetzt werden können, beim

öffentl. A. N. Köln	beim D.H.V. (Reichsergebnis)	(Hamburger A.N.)
mit 10,0 u. 6,5 u. 2,7= 19,2 %	10,6 u. 3,1 u. 4,3 = 18,0 %	8,8 u. 2,6 u. 3,8 = 15,2 %

IV. die Kontoristen, Stenotypisten und Registratoren, die in der Regel die geringst-qualifizierten kaufmännischen Angestellten darstellen und etwa zur Tätigkeitsgruppe IV gehören, beim

öffentl. A. N. Köln	beim D.H.V. (Reichsergebnis)	(Hamburger A.N.)
mit 36,2 u. 8,8 u 4,0 = 49,0 %	47,0 u. 5,0 u. 0,8 = 52,8 %	60,9 u. 3,2 u. 0,2 = 64,3 %

In die vier genannten Tätigkeitsgruppen schlecht einzugliedern sind die Stellen der Reisenden, die ein sehr verschiedene Qualifikation aufweisen. Ihr wichtigstes äußeres Qualitätsmerkmal, die Art ihrer Bezahlung — ob mit festem Gehalt oder nur gegen Provision —, läßt sich aus den Vermittlungsunterlagen meist nicht erkennen. Es darf jedoch als sicher gelten, daß in den Zahlenangaben für die Reisenden sehr viele Provisionsreisende und -vertreter enthalten sind. Die Prozentsätze der Vermittlungen von Reisenden betragen beim

öffentl. A. N. Köln	beim D.H.V. (Reichsergebnis)	(Hamburger A.N.)
13,5	9,2	6,2

Ein Vergleich der Vermittlungsergebnisse der beiden Arbeitsnachweise zeigt, daß die Stellenvermittlung des D.H.V. in besonderem Maße sehr hoch qualifizierte (leitende) Angestellte und mechanisch tätige Arbeitskräfte (Kontoristen, Stenotypisten usw.) vermittelt hat. Das gilt insbesondere von dem Hamburger Stellennachweis des D.H.V. Demgegenüber vermittelt der öffentliche Arbeitsnachweis Köln

etwas mehr mittelmäßige und etwas weniger mechanisch tätige Arbeitskräfte. Als Korrektiv zu der letztgenannten Tatsache dürfte aber der Umstand anzusehen sein, daß der Kölner Arbeitsnachweis bedeutend mehr Vermittlungen von Reisenden getätigt hat, unter denen sich, wie oben erwähnt, ebenfalls zahlreiche geringwertige Kräfte befinden.

Seitens des öffentlichen Arbeitsnachweises (Behörde für das Arbeitsamt) in Hamburg 1) wurde dem Verfasser noch mitgeteilt, daß die getätigten kaufmännischen Vermittlungen zu ca. 2/3 aus Kontor- und 1/3 aus Verkaufspersonal beständen. Die entsprechenden Zahlen für die Stellenvermittlung des D.H.V. lauten, wenn man die Zahlen der obigen Statistik 2) zu diesen beiden Gruppen zusammenzieht, wie folgt:

I. Reichsergebnis: 3 002 Vermittlungen von Kontorpersonal 72,8 Proz.,
1 122 Vermittlungen von Verkaufspersonal 27,2 Proz.

II. Ergebnis des Stellennachweises Hamburg des D.H.V.:
536 Vermittlungen von Kontorpersonal 78,6 Proz.,
146 Vermittlungen von Verkaufspersonal 21,4 Proz.

Die Stellenvermittlung des D.H.V., insbesondere sein Hamburger Nachweis, vermittelte also verhältnismäßig mehr Kontorpersonal als der öffentliche Arbeitsnachweis Hamburg. Lassen sich aus diesen Zahlen endgültige Schlüsse hinsichtlich der Qualität der Vermittlung auch nicht ziehen, so kann man doch die Statistik für den öffentlichen Arbeitsnachweis zum mindesten nicht als ungünstig ansehen, wenn man berücksichtigt, daß sich gerade unter dem Kontorpersonal sehr viele gering-qualifizierte Kräfte zu befinden pflegen.

Zu berücksichtigen ist bei all diesen Zahlenangaben jedoch, daß sie eine relativ schmale Basis für einen Vergleich darstellen, so daß sich das Ergebnis u. U. unter Benutzung umfangreicheren Materials, das jedoch heute noch nicht zur Verfügung steht, ändern kann. Das eine aber dürfte durch die Untersuchung bewiesen worden sein, daß der von Seiten der Verbandsnachweise früher häufig erhobene Vorwurf, die öffentlichen Arbeitsnachweise seien nicht in der Lage, qualitative Angestelltenvermittlung zu betreiben, heute jeder Grundlage entbehrt. Unter Berücksichtigung aller Umstände darf wohl gesagt werden, daß die öffentlichen Arbeitsnachweise, besonders die gut ausgebauten großstädtischen Angestellten-Abteilungen, arbeitsmarktpolitisch wenigstens das Gleiche zu leisten vermögen wie die Arbeitsnachweise der Angestellten-Organisationen. Die Ergebnisse sind umso höher zu bewerten, als der öffentliche Arbeitsnachweis im allgemeinen nicht mit einer solch homogenen und vorgebildeten Angestelltenschicht rech-

---

1) Dieser Arbeitsnachweis besitzt nicht eine so stark gegliederte Statistik, wie der D.H.V. und der öffentliche Arbeitsnachweis Köln.

2) S. 101.

nen kann, wie ein Verbandsnachweis, der mit Ausnahme des V.W.A. nur organisierte Angestellte, die in der Regel als durchschnittlich qualifiziertere Bewerber anzusehen sein dürften, zur Verfügung hat.

— — —

7. Kapitel.

Organisation und Verfahren der Arbeitsvermittlung der Verbände und ihre Beziehungen zur öffentlichen Angestelltenvermittlung.

§ 14. Die rechtliche Regelung durch das Arbeitsnachweisgesetz und seine Ausführungsbestimmungen.

Die Arbeitsvermittlung der Angestellten-Organisationen als die Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinne hat sich im Laufe der Entwicklung zu einer feingegliederten Organisation entwickelt und ein dem Zweck und Ziel der Vermittlung angepaßtes Verfahren entstehen lassen, die im folgenden kurz dargestellt werden sollen.

Naturgemäß waren bis zur reichsgesetzlichen Regelung des Arbeitsnachweiswesens auch die nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweise, zu denen die Angestellten-Verbandsnachweise gehören, im wesentlichen rechtlichen Bindungen nicht unterworfen; einige Vorschriften enthielten nur die §§ 15—18 des Stellenvermittlungsgesetzes vom 2. 6. 1910. Das Arbeitsnachweisgesetz konnte jedoch bei seiner Tendenz einer Vereinheitlichung und Monopolisierung der Arbeitsvermittlung auch die nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweise bei aller Konzession an die Forderung ihrer Selbständigkeit nicht mehr sich selbst überlassen, sondern mußte sie auch in ihrer Organisation und ihrem Verfahren in den Rahmen der Neuregelung — wenn auch in loserer Form als die öffentlichen Arbeitsnachweise — einfügen. Die Grundgedanken dieser gesetzlichen Regelung durch das Arbeitsnachweisgesetz vom 22. Juli 1922 und seine Ausführungsbestimmungen sind folgende:

Zur Durchführung der Angestelltenvermittlung sind die beiden nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweis-Arten, die öffentlichen und die sonstigen nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweise — das sind in der Angestelltenvermittlung die Verbands-Arbeitsnachweise — berufen. Es besteht also ein Nebeneinander der genannten Arbeitsnachweis-Einrichtungen; dies bedeutet, wenigstens in der untersten Stufe der Organisation, eine grundsätzliche Gleichstellung der öffentlichen und der Verbandsnachweise.

Unbeschadet dieser Gleichstellung mußte jedoch, um ein reibungsloses Arbeiten des Ganzen zu gewährleisten, die Verbandsarbeitsnachweis-Organisation organisch in die gesamte Angestellten-Arbeitsnachweis-Organisation eingebettet werden. Dies sucht das Gesetz auf zweierlei Weise zu erreichen: 1. durch eine möglichst große Uebereinstimmung der öffentlichen und Verbandsvermittlung hinsichtlich der Organisation und des Verfahrens, 2. durch eine verstärkte Aufsicht

über die Angestellten-Verbandsnachweise.

Was den ersteren Punkt anbelangt, so kann man die Tendenz nach Uebereinstimmung von öffentlicher und Verbandsvermittlung in zweifacher Hinsicht feststellen:

a) in bezug auf die formale Seite (formale Uebereinstimmung),
b) in bezug auf die materielle Seite (materielle Uebereinstimmung).

Die formale Uebereinstimmung hat der Gesetzgeber ebenso einfach wie zielbewußt dadurch herbeigeführt, daß er bestimmt, daß die Grundsätze für die Vermittlungstätigkeit der öffentlichen Arbeitsnachweise auch für die anderen nichtgewerbsmäßigen (Verbands-) Arbeitsnachweise gelten sollen. 1) Demgemäß ist auch für die Verbandsnachweise maßgebend der Grundsatz der Unparteilichkeit (§ 40 A.N.G., § 59 des Gesetzes vom 16. 7. 27), der individuellen Vermittlung (§ 40 bezw. 58), des Tarif- und Lohnschutzes (§ 41 bez v. 62), der Neutralität (§ 40/42 bezw. 59/63) und der Auskunfterteilung (§ 43 bezw. 64). 2)

Der materiellen Uebereinstimmung der Verbands- mit der öffentlichen Angestelltenvermittlung sind von vornherein bestimmte Grenzen gezogen. Denn wenn den Verbandsnachweisen die Existenzberechtigung einmal zuerkannt ist, muß ihnen auch eine gewisse Bewegungsfreiheit eingeräumt werden. So ist z. B. über die innere Organisation der Verbandsnachweise in den wichtigsten Ausführungsbestimmungen, den „Bestimmungen über Angestelltenvermittlung" vom 17. 7. 1924 3) nichts gesagt. Mithin kommen in dieser Hinsicht nur die allgemeinen Vorschriften über die Einrichtungen und den Betrieb der nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweise infrage, die in der Verordnung des Präsidenten der Reichsarbeitsverwaltung vom 26. 10. 1923 enthalten sind. 4).

---

1) Arbeitsnachweisgesetz, § 44, Absatz 1. Gesetz über Arbeitsvermittlung u. Arbeitslosenversicherung, § 58 ff.

2) Ausgenommen von den für die öffentlichen Arbeitsnachweise geltenden Grundsätze sind nur die der Unentgeltlichkeit (§ 39 bezw. 60, II) und des Verbotes der Frage nach der Zugehörigkeit zu einer Vereinigung (§ 40, Abs. 3, S. 1 bezw. § 59, Abs. 2, Nr. 2).

3) R. A. Bl. Nr. 15, S. 297 amtlicher Teil. Vgl. Kaskel-Syrup, Kommentar zum A. N. G., III Nachtrag, S. 28 ff. Nachdem diese Richtlinien durch das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (§ 220, Abs. 2, Nr. 6) formalrechtlich ungültig geworden sind, wurden sie durch Verordnung über die Weitergeltung von Bestimmungen über Arbeitsvermittlung und Berufsberatung erneut anerkannt. Vgl. 42. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt (Ausführungsvorschriften zum Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung), S. 64 u. 66; R. G. Bl. 1927, I. S 318.

4) Bestimmungen für die Aufsicht über die nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweise, die nicht Arbeitsnachweisämter im Sinne des Arbeitsnachweisgesetzes sind, und über **Einrichtung und Betrieb** dieser Arbeitsnachweise, R. A. Bl. S. 707/708. Im einzelnen beziehen sich die Vorschriften auf die Bezeichnung des nichtgewerbs-

Auch das Verfahren der Angestelltenvermittlung bleibt den Verbandsnachweisen überlassen, soweit es sich innerhalb dieser Arbeitsnachweise selbst abspielt. Allerdings müssen hierbei die sich aus dem Arbeitsnachweisgesetz und den Ausführungsbestimmungen über den Betrieb der privaten Arbeitsnachweise ergebenden Vorschriften eingehalten werden. 1)

Eine etwas stärkere Einschränkung der Freiheitssphäre der Angestellten-Organisationen in der Angestelltenvermittlung bedeuten schon die Bestimmungen über die Neuerrichtung von Verbandsnachweisen. Denn eine solche Neuerrichtung von Arbeitsnachweisen bezw. die Wiederherstellung ihrer Selbständigkeit knüpft das Arbeitsnachweisgesetz (§ 46) und das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (§ 51) grundsätzlich an eine besondere Zulassung seitens des Verwaltungsausschusses des Landesarbeitsamts bezw. des Reichsamts (Reichsanstalt). 2) Nach einer Aufstellung der Reichsarbeitsverwaltung 3) sind seit Inkrafttreten des Arbeitsnachweisgesetzes (1. 10. 1922) bis Anfang 1927 an Gesuchen auf Neuerrichtung eingegangen: 68. Davon wurden abgelehnt 42, genehmigt 19, anderweitig erledigt 7. Unter den 19 zugelassenen neuen Arbeitsnachweisen befinden sich 5 Angestellten-Nachweise im weiteren Sinne (einschließlich der Haus-, Bühnenangestellten und der Angestellten im Gastwirtsgewerbe), Nachweise der kaufmännischen, technischen und Büro-Angestelltenverbände jedoch nur 2. 4)

Die weitestgehenden Vorschriften im Sinne einer Anpassung der Verbandsvermittlung an die öffentliche Angestelltenvermittlung stellen naturgemäß diejenigen dar, die die Beziehungen der Verbandsnachweise zu den öffentlichen Arbeitsnachweisen, insbesondere deren Angestellten-Abteilungen, namentlich was das Meldewesen usw. angeht, regeln. Oberster Grundsatz ist, daß beide Arbeitsnachweisarten

---

mäßigen Arbeitsnachweises (§ 5), die Geschäftsräume (§ 6), den Geschäftsführer (§ 3), die Aufzeichnungen, die „Buchführung" des Arbeitsnachweises (§ 11) und schließlich den Aushang dieser Vorschriften in den Betriebsräumen des Arbeitsnachweises (§ 15).

1) Krause, Arthur, Die Arbeitsvermittlung der Angestellten. Arbeit und Beruf, 3. Jahrg., Nr 24, S. 477.

2) Durch das neue Gesetz vom 16. 7. 1927 ist eine Schwächung der Verbandsnachweise insofern eingetreten, als die Zulassung nach § 51 in jedem Falle eine Kann-Vorschrift ist, während sie im A. N. G. von 1922 u. U. zwingend vorgeschrieben war (§ 46 Abs. 1, Satz 2).

3) Mitteilung an den Verfasser.

4) Ein Rechtsstreit ist zwischen der öffentlichen Arbeitsnachweis-Organisation und einem Angestelltenverband darüber entstanden, ob solche Verbände, die eine das ganze Reichsgebiet umfassende Stellenvermittlung besitzen, ohne weiteres neue Zweigstellen errichten dürfen. Von seiten der öffentlichen Arbeitsnachweise wird das Recht der Genehmigung vertreten, das diesen jedoch von Verbandsseite bestritten wird. Vgl. Mleineck, Die öffentlichen Arbeitsnachweise und die Vermittlung der Berufsverbände. Soz. Praxis 1927, Nr. 22, Sp. 559.

zur Durchführung der Angestelltenvermittlung zusammenwirken 1) und miteinander in ständiger Fühlung bleiben sollen. 2) Dieses Zusammenarbeiten besteht in erster Linie in der Weitermeldung offener Stellen und Bewerber seitens eines Verbandsnachweises an einen öffentlichen Arbeitsnachweis oder seitens eines öffentlichen Arbeitsnachweises an einen Verbandsnachweis. 3) Dem zentralen Ausgleich dient die Weitermeldung seitens der Zentralen und Bezirkszentralen der Verbandsnachweise an die Abteilung für Angestellte bei der Reichsarbeitsverwaltung (Reichsanstalt) 4). Desgleichen haben die Arbeitsnachweise der Angestellten-Organisationen ebenso wie die öffentlichen Arbeitsnachweise die Pflicht eingehender Berichterstattung über die Arbeitsmarktlage und die Vermittlungstätigkeit. 5)

Den zweiten Weg, um die Verbandsnachweise in die gesamte Arbeitsnachweis-Organisation einzufügen, sieht das Gesetz in einer verstärkten Aufsicht über die Arbeitsnachweise der Angestellten-Organisationen. Denn im Gegensatz zu den Vorschriften über die Aufsicht über die öffentlichen Arbeitsnachweise umfaßt die Kontrolle über die nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweise die gesamte Tätigkeit dieser Nachweise „einschließlich alles dessen, was bei den amtlichen Arbeitsnachweisen zur Verwaltung gehört". 6) Sie erstreckt sich sowohl auf Gesetzmäßigkeit wie Zweckmäßigkeit der Tätigkeit. Näher umgrenzt wird der **Umfang** der Aufsicht noch durch die Bestimmung,

1) Bestimmungen über Angestllenvermittlung AI, Kommmentar III. Nachtrag, S. 29.

2) Bestimmungen über Angestelltenvermittlung B V 1, Kommentar Kaskel-Syrup, III. Nachtrag, S. 45.

3) ebenda, B I 2, Kom. S. 39; B II 2, Kom. S. 41.

4) ebenda, B V 2. Diese Weitermeldung ist Pflicht der betr. Arbeitsnachweise. Vgl. Kommentar S. 46, Anm. 37 bezw. S. 40, Anm. 23. Das Nähere über Meldungen und Stellenlisten siehe im Abschnitt B VI.

5) ebenda, B. VII, Kom. S. 47. Diese Verpflichtung wird durch die Bestimmungen über Angestelltenvermittlung grundsätzlich nicht geändert; denn die Frage der Arbeitsmarktstatistik hatte man schon kurz nach Inkrafttreten des Arbeitsnachweisgesetzes durch eine besondere Verordnung vom 26. 1. 1923 geregelt („Vorschriften betr. die Verpflichtung der öffentlichen und sonstigen nichtgewerbsmäßig betriebenen Arbeitsnachweise zur monatlichen Berichterstattung über ihre Inanspruchnahme und Vermittlungstätigkeit"). Durch die Bestimmungen über Angestelltenvermittlung wird lediglich eine Aenderung dahin herbeigeführt, daß 1. Die Berichterstattung sich auch auf die Arbeitsmarktlage erstrecken soll (nach den früheren Vorschriften wurde nur über die Tätigkeit berichtet), 2. die Meldungen sowohl an die Reichsarbeitsverwaltung (durch die Zentralen) wie an das zuständige Landesarbeitsamt (durch die Bezirkszentralen) zu erfolgen haben.

6) Vgl. Kaskel-Syrup, Kom., Anm. 5 zu § 44, S. 233/341 und Anm. 16 zu den Bestimmungen über Angestelltenvermittlung, Kom. III. Nachtrag, S. 37. (A IV 2). Diese Bestimmungen, die durch das Gesetz vom 16. 7. 27 (§ 220 Abs. 2, Nr. 6) außer Kraft getreten sind, sind auch durch die Verordnung über die Weitergeltung von Bestimmungen über Arbeitsvermittlung und Berufsberatung (R. G. Bl. 1927, I S. 318) nicht wieder in Kraft gesetzt worden. Die rechtliche Grundlage für die Ausübung der Aufsicht stellt heute das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (§ 49) dar.

daß sie „sich insbesondere auch auf die einwandfreie Führung der Statistik und auf die zweckmäßige Form der Weiterleitung der Meldungen über Bewerber und offene Stellen erstrecken" soll. 1) Der Zweck der Aufsicht wird in den Bestimmungen vom 26. 10. 1923 2) dahin gekennzeichnet, daß sie „die Durchführung der für diese Arbeitsnachweise erlassenen Vorschriften zu überwachen und durch Anweisung der Arbeitsnachweise auf Abstellung etwaiger Mängel hinzuwirken" hat.

Um eine Einheitlichkeit in der Ausübung der Aufsicht herbeizuführen, hatten die Verbandsnachweise das Bestreben, daß im Falle einer gesetzlichen Regelung die Aufsicht über die gesamte private Angestelltenvermittlung durch das Reichsamt ausgeübt würde. 3) Die Ausführungsbestimmungen zum Arbeitsnachweisgesetz haben diesem Wunsche nur z. T. Rechnung getragen. 4) Als Mittel der Aufsicht dienen zunächst nur Kontrolle und Anweisung an die Organe des Arbeitsnachweises 5), woraus sich die Pflicht des Arbeitsnachweises zur Auskunfterteilung und zur Gewährung von Einblicken in die Geschäftsführung gemäß § 4 der Bestimmungen vom 26. 10. 1923 ergibt. In besonders gelagerten Fällen kommt auch Ueberführung in einen öffentlichen Arbeitsnachweis oder Schließung des betr. Angestellten-Nachweises gemäß § 45 des Arbeitsnachweisgesetzes (§ 50 des Gesetzes vom 16. 7. 1927) infrage; dagegen ist ein Eingreifen der Aufsichtsinstanz in die Tätigkeit des Arbeitsnachweises ausgeschlossen. 6)

---

1) Bestimmungen über Angestelltenvermittlung A IV 3 (ebenda). Vgl. Anm. 6, S. 108

2) Reichsarbeitsblatt 1923, S. 707/708. Vgl. Anm. 6, S. 108.

3) Krause, Die Arbeitsvermittlung der Angestellten. Arbeit und Beruf 1924, Nr. 23, S. 460.

4) Träger der Aufsicht sind danach die Landesarbeitsämter und das Reichsamt für Areitsvermittlung (Reichsanstalt). Die Abgrenzung ihrer Zuständigkeit regelt sich auf Grund des Arbeitsnachweisgesetzes, der Bestimmungen für die Aufsicht über die nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweise vom 26. 10. 1923 (§ 2) und der Bestimmungen über Angestelltenvermittlung vom 17. 7. 1924, A IV 2 wie folgt: Zuständig ist grundsätzlich das Landesarbeitsamt, in dessen Bezirk der nichtgewerbsmäßige Arbeitsnachweis seinen Sitz hat, auch wenn sich seine Tätigkeit über den Bezirk des Landesarbeitsamts hinaus erstreckt. Nur wenn die Tätigkeit das ganze Reichsgebiet umfaßt, führt die Aufsicht die Abteilung für Angestellte bei der Reichsarbeitsverwaltung (Reichsanstalt). Vgl. Kom, III. Nachtrag, S. 37/38, insbesondere Anm. 18 zu den Bestimmungen über Angestelltenvermittlung, Kom. S. 38. Da diese Bestimmungen heute nicht mehr Gültigkeit haben (Vgl. S. 108, Anm. 6), bildet auch hier die rechtliche Grundlage lediglich § 49 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung. Das nach § 49 Abs. 2 dem Reichsarbeitsminister eingeräumte Recht zum Erlaß neuer Vorschriften über die Handhabung der Aufsicht ist bisher noch nicht ausgeübt worden.

5) Anm. 5 zu § 44 A. N. G., Kommentar, S. 234. Vgl. auch S. 163, Anm. 5.

6) ebenda. — Durch diese Bestimmung ist den Angestellten-Nachweisen formal- rechtlich noch weitgehende Bewegungsfreiheit eingeräumt. Vgl. jedoch Anm. 37 zu den Bestimmungen über Angestelltenvermittlung, Kom. III. Nachtrag, S. 46. Vgl. auch Anm. 4.

Die vorstehend dargelegte rechtliche Regelung scheint sich bewährt zu haben; denn das neue Gesetz vom 16. 7. 1927 hält an ihr — abgesehen von einzelnen Verschärfungen der früheren Bestimmungen 1) — im Großen und Ganzen fest. Da die rechtliche Regelung des Arbeitsnachweiswesens mit diesem Gesetz vorerst abgeschlossen sein soll, kann damit gerechnet werden, daß die öffentlichen Arbeitsnachweise (Arbeitsämter) für absehbare Zeit eine rechtliche Monopolstellung noch nicht erlangen werden. Damit ist jedoch keineswegs gesagt, daß sie eine solche Monopolstellung im Laufe der Zeit nicht tatsächlich noch einmal erreichen können, dadurch nämlich, daß sie in immer stärkerem Umfange offene Stellen und Bewerber auf sich vereinigen würden.

———

§ 15. Organisations- und Verfahrensprinzipien.

Die rechtliche Regelung der Angestellten-Arbeitsnachweis-Organisation, in die auch die Verbandsnachweise einbezogen wurden, hat nun nicht die Wirkung, daß Organisation und Verfahren der letzteren zwangsläufig festgelegt wären; vielmehr ist den Verbänden innerhalb dieses Rahmens ein weiter Spielraum gelassen, der es ihnen ermöglicht, Organisation und Verfahren ihrer berufsständischen Arbeitsnachweise so aufzuziehen, wie es ihnen zur Erfüllung der Aufgaben der Arbeitsnachweise notwendig und nützlich erscheint. Trotz dieser Möglichkeit freiester Entfaltung lassen sich bestimmte Prinzipien erkennen, die in der Organisation und dem Verfahren der Verbandsnachweise immer wiederkehren und die im folgenden kurz dargestellt werden sollen.

I. Organisationsprinzipien.

Zunächst ist zu sagen, daß die Arbeitsnachweis-Organisation des einzelnen Verbandes durchaus selbständig und unabhängig gegenüber den Arbeitsnachweis-Organisationen anderer Verbände ist, sich aber möglichst an die Organisationsform des eigenen Verbandes anlehnt. Die Tatsache der starren Abgeschlossenheit gegenüber anderen Verbandsnachweis-Organisationen ist eine Folge der großen Rivalität zwischen den verschiedenen Angestellten-Organisationen, die es mit sich bringt, daß viel eher ein Zusammenarbeiten mit dem öffentlichen Arbeitsnachweis (Arbeitsamt) als mit einem andersgerichteten Verbandsnachweis stattfindet. 2) Von dem Grundsatz, daß der Vermitt-

1) Vor allem die Verschärfung der Bestimmung bezgl. der Neuerrichtung von Verbandsnachweisen. Vgl. S. 107, Anm. 2.

2) Das Scheitern der „Gemeinnützigen kaufmännischen Stellenvermittlung der Verbände" in der Kriegszeit (vgl. Soddemann, Die Reform des kaufmännischen Arbeitsnachweises, S. 60) wird man letzten Endes ebenfalls auf den engherzigen Wettbewerb der Organisationen untereinander zurückführen müssen. Vgl. dazu „Die Regelung des kaufmännischen Arbeitsmarkts bei Friedensschluß und die Arbeitsbeschaffung für heimkehrende Krieger", S. 28.

lungsapparat sich eng an die übrige Organisationsform des betr. Verbandes anlehnt, findet man nur selten Ausnahmen; von den größeren Verbänden ist dies der Fall bei dem Verband der weiblichen Handels- und Büroangestellten (V.W.A.) und dem Zentralverband der Angestellten (Z.d.A.). Während bei diesen Verbänden die allgemeinen Angelegenheiten durch drei Instanzen, die Geschäftsstelle, die Bezirks- oder Gau-Geschäftsstelle und die Zentrale bearbeitet werden, hat man für die Vermittlungstätigkeit, um unnötigen Zeitverlust zu vermeiden, eine unmittelbare Verbindung der unteren Vermittlungsinstanz mit der Zentrale hergestellt.

Im übrigen aber besteht, und darin ist ein weiteres Prinzip zu erkennen, der Grundsatz der Dreigliedrigkeit der Organisation: als untere Instanz die Geschäftsstelle, als mittlere die „Bezirkszentrale", wie sie z. B. amtlicherseits häufig genannt wird 1), und als obere die Reichszentrale. Erst so erlangt die Organisation ihr festes Gefüge. Die untere Instanz dient vornehmlich als Zubringerin offener Stellen, besonders durch das gut ausgebaute System der ehrenamtlichen Mitarbeiter, auf dem nicht zuletzt die Stärke der Organisation beruht: für jeden größeren Betrieb haben die Verbände je einen Obmann bestellt, der freiwerdende Stellen sofort der zuständigen Vermittlungsstelle zu melden und zu diesem Zweck ständige Fühlung mit der Personalabteilung des Betriebes zu halten hat. Trotz dieser engen Fühlungnahme mit den Betrieben konnten die Verbandsnachweise, wie oben gezeigt 2), es nicht verhindern, daß die Zahl der ihnen gemeldeten offenen Stellen von 1922 bis 1926 immer mehr zurückging und die Arbeitgeberschaft sich in steigendem Maße den öffentlichen Arbeitsnachweisen zuwandte.

Die mittlere Instanz ist die eigentliche Vermittlungsstelle in der Organisation, während der Reichszentrale die Aufgabe des zentralen Ausgleichs über das ganze Reich zukommt. Daß die Vermittlungstätigkeit in der Hauptsache durch die Bezirkszentralen ausgeübt wird, ergibt sich aus einem weiteren Prinzip, dem der Bildung genügend großer Vermittlungsgebiete. 3) In keinem Vermittlungszweig spielt die Größe des Vermittlungsgebietes eine solche Rolle wie in der Angestelltenvermittlung. Zwei Gesichtspunkte sind hierfür maßgebend: zunächst die hier besonders notwendige Individualisierung der Vermittlung, bedingt durch die vertikal wie horizontal so starke Differenzierung der Angestelltenschaft bezw. der Nachfrage nach solchen Kräften 4). Diese Individualisierung ist aber bei kleineren Arbeitsnachweisen mit engem Vermittlungsradius sehr

---

1) So in den Bestimmungen über Angestelltenvermittlung vom 17. 7. 1924

2) Vgl. S. 86/87.

3) Ein ähnlicher Gesichtspunkt findet sich in den Bestimmungen über Angestelltenvermittlung vom 17. 7. 1924 in dem Erfordernis des Vorliegens eines Bedürfnisses bei Neuerrichtung öffentlicher Angestellten-Abteilungen. Der öffentliche Arbeitsnachweis hat sich also einem bewährten Prinzip angeschlossen.

4) Vgl. hierzu § 1.

gefährdet, da hier in der Regel nur wenige typische Marktgängersorten zur Verfügung stehen werden, die leicht zu einer Mechanisierung der Vermittlung führen können. Andererseits liegt die Bildung großer Vermittlungsgebiete auch im Interesse der Stellensuchenden, denen so die Möglichkeit geboten wird, ihre Fähigkeiten einer möglichst großen Zahl von Nachfragenden anzubieten und ferner ihre Berufskenntnisse durch den Wechsel der Arbeitsstätte möglichst auszuweiten und zu vervollkommnen. 1)

Weiterhin kann festgestellt werden, daß die Verbands-Vermittlungorganisation einerseits bis zum gewissen Grade traditionell bedingt ist, daß sie andererseits aber auch einer starken Elastizität nicht entbehrt. Was das erstere betrifft, so sei z. B. erwähnt, daß der Gewerkschaftsbund der Angestellten statt einer Vermittlungszentrale deren drei besitzt, was aus der Verschmelzung von 5 verschiedenen Verbänden zu erklären ist 2), während die Anpassungsfähigkeit der Verbandsnachweise dadurch bewiesen wird, daß sowohl Schließungen und Neuerrichtungen von Nachweisen im Sinne der §§ 45/46 des A. N. G. bezw. der §§ 50/51 des Gesetzes vom 16. 7. 1927 vorkommen als auch — wenn die Verhältnisse es erfordern — eine grundlegende Aenderung des ganzen Organisationsgefüges eintreten kann. So haben z. B. der D. H. V. wie der G. D. A., die ihre Stellenvermittlung vor dem Kriege auf dem Prinzip der Zentralisation aufgebaut hatten, in der Nachkriegszeit infolge der Wohnungsnot und der Verlegung des Schwergewichtes der Vermittlung auf die örtliche Nachweistätigkeit eine weitgehende Dezentralisation eintreten lassen, „um sich den lokal-verschiedenen Anforderungen des Stellenmarktes besser anzupassen, als es einer zentralbetriebenen Vermittlungseinrichtung möglich war". 3)

II. Verfahrensprinzipien.

Um die Grundsätze des Verfahrens zu erkennen, scheint es zweckmäßig, den Rahmen aufzudecken, innerhalb dessen sich die Vermittlung vollzieht. Man kann im allgemeinen einen Rahmen dreifacher Art aufzeigen, einen solchen persönlicher, örtlicher und sachlicher Art.

Was den persönlichen Rahmen betrifft, so ist dieser wieder nach zwei Seiten umgrenzt: einmal erstreckt sich die Vermittlung nur auf diejenigen Berufe oder Personengruppen, für die der betr. Verband nach seinen Satzungen tätig wird (die Feststellung des Umfangs

---

1) Dieser Gesichtspunkt zeigt wieder die Bedeutung des berufsständischen Gedankens in der Verbandsstellenvermittlung (Auffassung des Verbandsnachweises als Mittel beruflichen Fortkommens).

2) Es sind dies der Kaufmännische Verein von 1858 in Hamburg, der Verband Deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig, der Verein der Deutschen Kaufleute in Berlin, der Deutsche Angestelltenbund in Magdeburg und der Handlungsgehilfenverein zu Breslau.

3) „Deutsche Handelswacht", 1925, Nr. 2. S. 28.

dieser Vermittlung in den Satzungen ist auch gesetzlich vorgeschrieben) 1), zum andern noch enger nur auf diejenigen Angehörigen dieser Berufe oder Personengruppen, die von dem betr. Verband organisatorisch erfaßt werden. 2) Der persönliche Rahmen ist also beruflicher wie verbandsorganisatorischer Art.

Der örtliche Rahmen ist in der Regel durch den Tätigkeitsbereich des betr. Vereins oder Verbandes gekennzeichnet. Er kann somit entweder nur bestimmte Teile des Reiches umgreifen, er kann sich auf das ganze Reichsgebiet erstrecken oder endlich darüber hinaus auch die Auslandsvermittlung in den Aufgabenkreis seiner Vermittlung ziehen. Zu der ersteren Art von Arbeitsnachweisen gehören die auch heute noch zahlreichen Nachweise, deren Vermittlungstätigkeit sich auf eine bestimmte Stadt und vielleicht deren nächste Umgebung erstreckt und in deren Bedeutung die Aufstellung auf S. 90/91 über die Vermittlungstätigkeit der Berliner Vereinsnachweise einen Einblick geben soll. 3) Sie sind meist Nachweise bestimmter Spezialbranchen, die glauben, daß ihre Bedürfnisse durch öffentliche oder auch größere Verbandsnachweise nicht genügend befriedigt werden können, ferner Nachweise, die mit der Vermittlung noch Wohlfahrts- und andere Zwecke verfolgen (Letteverein, Kaufmännischer Unterstützungsverein etc.).

Die Arbeitsnachweise, deren Tätigkeit sich auf das ganze Reich erstreckt, sind im wesentlichen die Nachweise aller größeren Verbände. Hierzu gehören außer den Nachweisen des D.H.V., G.D.A., Z.D.A. und V.W.A. die Arbeitsnachweise des Butab, des Verbandes deutscher Architekten- und Ingenieurvereine, des Polier-, Werk- und Schachtmeisterbundes, des Deutschen Werkmeisterverbandes, des K.K.V., des Deutschen Werkmeisterbundes und des Verbandes reisender Kaufleute. 4)

Diejenigen Verbände, deren Vermittlung auf das Ausland hinübergreift, müssen dazu eine besondere Genehmigung der Reichsarbeitsverwaltung (Reichsanstalt) besitzen. Eine solche Genehmigung erhalten nur solche Verbände, deren Zuverlässigkeit außer allem Zweifel steht, d. h. die größeren Verbände und diejenigen der kleineren, deren Vermittlung von Spezialkräften der Reichsarbeitsverwaltung wichtig genug erscheint, um auch ihnen die schwierige 5)

1) § 7, Abs. 2 der Bestimmungen vom 26. 10. 1923 (Reichsarbeitsblatt, S. 707). Diese Bestimmungen sind durch das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (§ 220, Abs. 2, Nr. 6) ungültig geworden und auch durch die Verordnung über Weitergeltung von Bestimmungen über Arbeitsvermittlung und Berufsberatung (R. G. Bl. 1927, I S. 318) nicht erneut in Kraft getreten.

2) Eine Ausnahme macht nur der Verband der weiblichen Handels- und Büroangestellten, der auch an Nichtmitglieder gegen Zahlung einer Gebühr vermittelt.

3) Im übrigen sei auf die Zusammenstellung S. 70—76 verwiesen.

4) Mitteilung der Reichsarbeitsverwaltung an den Verfasser.

5) Hier sind besondere Ermittlungen über die Geeignetheit u. s. w. der betr. Stellen erforderlich.

und verantwortliche Auslandsvermittlung zu übertragen. Danach ist die Stellenvermittlung nach dem Auslande außer den vier großen Verbänden des D.H.V., G.D.A., Z.d.A. und V.W.A. folgenden nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweisen gestattet: 1) der Stellenvermittlung des Lette-Vereins, des Verbandes deutscher Architekten- und Ingenieurvereine, des Vereins Deutscher Ingenieure, der Vereinigung wissenschaftlicher Hilfsarbeiterinnen und der Zentrale des Bundes der technischen Angestellten und Beamten.

Eine dritte Begrenzung findet die Verbandsvermittlung in sachlichen Rücksichten. Es wurde bereits oben 2) darauf hingewiesen, daß auch für die Verbandsnachweise eine Reihe von Grundsätzen gelten, die die Grundlage für die Vermittlungstätigkeit der öffentlichen Arbeitsnachweise bilden. Ferner ist noch folgendes zu berücksichtigen: Vermittlung bedeutet Zusammenführung von Angebot und Nachfrage, also Herbeiführung eines Vertragsabschlusses, nicht aber diesen selbst (obwohl diese Möglichkeit natürlich theoretisch vorhanden wäre). Besteht in dieser Hinsicht kein Unterschied gegenüber der Tätigkeit des öffentlichen Arbeitsnachweises, so jedoch in bezug auf die Vermittlungspraxis: der Verbandsnachweis übt nämlich — auch ihm ist der Vertragsschluß selbst versagt —, einen weitgehenden Einfluß auf die Gestaltung des Arbeitsvertrages aus durch Festsetzung der Mindestbedingungen, unter denen der Vertrag zustande kommt. Formal-rechtlich ist zwar dem Verbandsnachweis genau wie dem öffentlichen Arbeitsnachweis (Arbeitsamt) eine solche Einflußnahme durch das Arbeitsnachweisgesetz (§ 44 Absatz 2, Satz 1 in Verbindung mit § 41 Absatz 2, Satz 2) wie auch das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (§ 62 Absatz 2, Satz 2) untersagt. In der Praxis findet trotzdem, soweit in Erfahrung gebracht werden konnte, nicht selten eine ziemlich erhebliche Einwirkung seitens des Verbandsnachweises statt, weil die Tätigkeit eines Verbands-Arbeitsnachweisbeamten in der Regel nicht von der des Verbandsfunktionärs zu trenen ist. Nur wenn der betr. Beamte lediglich Vermittlungstätigkeit ausübt, könnte ein Verstoß gegen die genannte Bestimmung geahndet werden; bisher sind jedoch keine Fälle bekannt geworden, in denen Aufsichtsinstanzen gegen einen Verbandsnachweis eingeschritten wären. 3)

Im einzelnen lehnen die Verbandsnachweise ihre Vermittlung im allgemeinen dann ab, wenn die Bedingungen vorsehen: a) das Eingehen einer Konkurrenzklausel, b) den Verzicht auf Gehaltszahlung in Krankheitsfällen und c) die Zahlung untertariflichen Gehaltes. 4)

---

1) Siehe Arbeitsmarktanzeiger, 1924, Nr. 19 und 43.

2) Vgl. S. 106.

3) Mitteilung des Leiters des öffentlichen Arbeitsnachweises Münster, Herrn Dr. Wolf.

4) Mündliche Mitteilungen von Verbandsseite. Die Bedingung zu c) bedeutet jedoch gegenüber den öffentlichen Arbeitsnachweisen keinen Unterschied, da

der Ueberwachung der Arbeitsverhältnisse und zugleich der Auskunfterteilung an die Verbandsmitglieder dienen die bei den meisten Stellennachweisen eingerichteten Auskunfteien. 1) Im D.H.V. sind auch die Bewerber verpflichtet, Stellenangebote von Firmen, die diesen Grundsätzen nicht entsprechen, abzulehnen, andernfalls sie aus dem Verband ausgeschlossen werden können. 2)

Die Verschlechterung der Arbeitsmarktlage mit der gleichzeitig einhergehenden Verschlechterung der Vertragsbedingungen hat es jedoch mit sich gebracht, daß die obigen Grundsätze nicht mehr so radikal zur Anwendung kommen wie früher. Viele Verbände stellen es den Mitgliedern gegebenenfalls anheim, ob sie die betr. Stelle annehmen oder nicht, da eine nicht ganz vollwertige Stelle immer noch als das kleinere Uebel gegenüber völliger Arbeitslosigkeit angesehen wird. 3)

— — —

§ 16. Die Technik der Stellenvermittlung (einschl. der Vermittlungsformen).

Auf den soeben geschilderten Verfahrensgrundsätzen baut sich nun die Technik der Vermittlung auf, bei der man drei Etappen unterscheiden kann:

Die erste Etappe, die noch einen die Vermittlung vorbereitenden Vorgang darstellt, besteht darin, daß der Stellennachweis sich über die Wünsche des Arbeitgebers wie über die Gesamtpersönlichkeit des Bewerbers ein möglichst genaues Bild verschafft. Dies geschieht vornehmlich mit Hilfe eines vorzüglich ausgebauten Systems von Fragebogen, auf Grund deren dem Nachweis jegliches Material bekannt wird, das für die Vermittlung von Bedeutung ist oder werden kann. Im allgemeinen werden vom Arbeitgeber Auskünfte erbeten über die unbedingt erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten des Angestellten, das gewünschte Alter und das von ihm bewilligte Mindestgehalt, ferner darüber, ob es sich um eine Dauer- oder Aushilfsstelle handelt, wann der Eintritt erfolgen soll und ob persönliche Vorstellung des Bewerbers gewünscht wird. Der vom Bewerber in

---

das A. N. G. (§ 41) wie das Gesetz von 1927 (§ 62) ebenfalls eine Vermittlung „nur zu tariflich zulässigen Bedingungen" vorschreiben.

1) In diese Auskunfteien werden sämtliche Firmen des betr. Bezirks aufgenommen, über deren Arbeitsverhältnisse durch die Stellenvermittlung oder durch Angaben der Mitglieder irgend etwas — sei es in positivem oder negativem Sinne — bekannt wird. Sie sind also nicht lediglich als sog. „schwarze Listen" der Angestelltenverbände anzusehen.

2) Mündliche Mitteilung des D. H. V. In den Satzungen der Verbände ist eine solche Bestimmung jedoch nirgends vorhanden.

3) Mündliche Mitteilung von Verbandsseite. Nicht selten tritt in derartigen Fällen auch bei guten Leistungen eine Verbesserung der Vertragsbedingungen ein.

mehreren Exemplaren auszufüllende Fragebogen 1) verzeichnet eingehend den Bildungsgang des Bewerbers und seine sämtlichen verwendbaren Kenntnisse und Fähigkeiten auf den einzelnen Gebieten, seine Wünsche in bezug auf die Art der neuen Stellung, das zu zahlende Gehalt 2) und den Grund seiner Stellenlosigkeit. In jedem Falle ist jedoch mit dem Fragebogen ein persönliches Bewerbungsschreiben dem Verbandsnachweis einzureichen.

Die zweiet Etappe besteht in der Tätigkeit des Verbandsnachweises, eine möglichst zweckvolle Angleichung von Angebot und Nachfrage herbeizuführen. Es erfolgt eine genaue Prüfung der Fragebogen auf Richtigkeit und Vollständigkeit und evtl. eine schriftliche oder mündliche Aufklärung des Arbeitgebers über die Vermittlungsgrundsätze des Arbeitsnachweises. 3) Die Vielseitigkeit der Wünsche der beiden Parteien erfordert größte Sachkunde, Weitblick und Erfahrung des Arbeitsvermittlers, eine Tätigkeit, die jedoch durch die Art der Organisation des Arbeitsnachweises sehr gefördert werden kann. Diese Organisation beruht entweder auf einer horizontalen Gliederung nach Branchen oder einer vertikalen Gliederung nach der Art der den Angestellten übertragenen Aufgaben oder auch auf einer Verbindung beider Einteilungsprinzipien 4). Die Möglichkeiten des Zustandekommens einer Vermittlung werden so geprüft und erforderlichenfalls auszuweiten gesucht, sei es durch Weitermeldung an eine höhere Instanz oder an gleichgeordnete Stellen, sei es durch Veröffentlichung in Fachzeitungen oder -Zeitschriften.

Die dritte Etappe bedeutet den eigentlichen Vollzug der Vermittlung. Je nach Wunsch der auftraggebenden Firma wird dieser eine Anzahl Bewerber-Fragebogen samt den Bewerbungsschreiben zur Auswahl und Entscheidung übersandt, oder es ergeht an einen oder mehrere Bewerber die Aufforderung, sich bei der betr. Firma vorzustellen. Diese macht dem Stellennachweis von dem Ergebnis ihrer Wahl Mitteilung und bittet gegebenenfalls um weitere Vorschläge.

Grundsätzlich verschieden von dieser Form der Vermittlung ist

---

1) Von denen ein Exemplar für den inneren Geschäftsbetrieb des Arbeitsnachweises, die anderen zur Übersendung an Auftraggeber bestimmt sind. Die Einholung der Arbeitgeberfragebogen geschieht in Orten mit einer Bezirksstelle auf schriftlichem Wege, in kleineren Orten in der gleichen Weise durch die betr. Geschäftsstelle oder durch Vertrauensleute.

2) Die Frage nach dem Gehaltsanspruch enthielten, wie festgestellt, die Fragebogen des Z. d. A., V. W. A. und G. D. A., bei letzterem Verband jedoch nur die für die Vermittlungsstelle bestimmten Fragebogen.

3) Vgl. S. 114 dieser Arbeit.

4) Die Einteilung der Bezirkszentrale des D. H. V.-Berlin sieht z. B. eine Gliederung a) nach Verkäufern im Einzelhandel, b) nach Kontoristen, Lageristen und Reisenden in Industrie und Großhandel vor, wobei die erstere Abteilung wieder in vier, die letztere in 11 Unterabteilungen nach Branchen zerfällt. — Die Vermittlungszentrale des V. W. A. Berlin gliedert sich in Stellen für Anfängerinnen, Kontoristinnen, Stenotypistinnen und Verkäuferinnen.

diejenige der Verbände, die lediglich mit Stellenlisten arbeiten. Infolge der ziemlich lockeren und unorganisierten Vermittlung, bei der der betr. Verband nur durch Zusammenstellung der ihm gemeldeten offenen Stellen tätig wird und es dem einzelnen Verbandsmitglied überlassen bleibt, sich um eine solche Stelle zu bewerben, ist der Vermittlungserfolg ein ungleich geringerer als bei der eben beschriebenen Vermittlungstechnik. Stellenlisten können jedoch von erheblichem Vorteil sein bei besonders qualifizierten Stellen, deren Besetzung nicht so schnell vor sich geht und die auch nicht so viele Bewerber auf sich vereinigen. 1) Eine Vermittlung ausschließlich durch Stellenlisten findet sich bei dem Stellennachweis „Vela" der Vereinigung der leitenden Angestellten, ferner bei den Nachweisen des Butab und des Deutschen Werkmeisterverbandes. Der Verband katholischer kaufmännischer Vereinigungen kennt daneben auch die unmittelbare persönliche Vermittlung durch die örtlichen Geschäftsstellen.

Die vorstehenden Ausführungen schilderten den normalen Gang des Zustandekommens der Vermittlung. Daneben haben sich, besonders unter dem Einfluß der Verschlechterung der Arbeitsmarktlage in der Nachkriegszeit, verschiedene Formen der Vermittlung herausgebildet, die die bisherigen wirksam zu ergänzen geeignet sind. Das gilt namentlich von dem sogenannten Außendienst, der das lebendige Bindeglied zwischen Arbeitsnachweis und Wirtschaft darstellt und hauptsächlich bei den Bezirkszentralen eingerichtet wird. 2) Durch persönliche Aussprache wird beiden, den Arbeitgebern wie dem Arbeitsnachweis, am besten gedient und namentlich das Vertrauen der ersteren zum Arbeitsnachweis gestärkt. Daneben ist es den Beamten des Außendienstes vielfach möglich, wenn die Vertragsbedingungen nicht den Tarifbestimmungen entsprechen, eine Verbesserung dieser Bedingungen zu erzielen und dem Arbeitsnachweis Vorschläge für einen weiteren Ausbau der Vermittlungstätigkeit zu machen. 3) Des weiteren sind manche Erfolge auch durch besondere Werbeschreiben und die systematische Bearbeitung der Anzeigen der größeren Tageszeitungen zu erzielen. Doch sind alle diese Vermittlungsformen ebenso wie die sorgfältige Ausbildung der Kartothek und Statistik im inneren Betrieb Besonderheiten der großstädtischen Vermittlungspraxis, während die Ver-

1) Für einen Vergleich mit dem öffentlichen Arbeitsnachweis kommen derartige Verbandsnachweise zwar nicht in Betracht; die mit Hilfe von Stellenlisten getätigten Vermittlungen stellen jedoch nur einen ganz geringen Bruchteil der Gesamtzahl der Verbandsvermittlungen dar; anderseits ist auch ein gewisses Korrektiv auf Seiten der öffentlichen Arbeitsnachweise durch den mit Hilfe des Arbeitsmarktanzeigers herbeigeführten Reichsausgleich gegeben, der sich vorwiegend auf Stellenmeldungen öffentlicher Arbeitsnachweise bezieht.

2) Auch die öffentlichen Arbeitsnachweise sind in den letzten Jahren z. T. zur Einführung bezw. Verstärkung des Außendienstes übergegangen.

3) Die im § 11 gekennzeichnete Entwicklung der Verbandsnachweise (Gleichbleiben der Vermittlungszahlen trotz Abnahme der Zahl der gemeldeten offenen Stellen) dürfte zum großen Teil der Ausbildung des Außendienstes zuzuschreiben sein.

mittlungsformen klein- und mittelstädtischer Arbeitsnachweise durch größere persönliche Kenntnis der Vertrauensleute, z. T. auch der Arbeitsvermittler gekennzeichnet sind.

Im Laufe der Entwicklung hat sich eine starke Angleichung der Vermittlungstechnik der öffentlichen Arbeitsnachweise an die durch langjährige Erfahrungen bestausgebildeten Formen der Verbandsvermittlung vollzogen. 1) Doch bestehen hier immerhin noch eine Reihe von Unterschieden, deren wichtigste die folgenden sind: Zunächst hat der Bewerber bei einem Verbandsnachweis eine größere Wahl bezgl. des Ortes oder der Gegend, wo er eine Stellung annehmen will. Dies beruht auf der Auffassung des Verbandsnachweises als Mittel beruflichen Fortkommens und auf der freiheitlicheren Gestaltung der Verbandsvermittlung überhaupt. Dem entspricht trotz der geringeren Vermittlungstätigkeit der Verbandsnachweise gegenüber den öffentlichen Arbeitsnachweisen eine größere Auswahl seitens der Verbandsnachweise unter den Bewerbern und daher auch eine Ausweitung der Besetzungsmöglichkeiten für den auftraggebenden Arbeitgeber, was besonders für die Vermittlung von Spezialkräften (sog. ersten Fachkräften) von Bedeutung ist. Soweit hierfür die Zentralstelle der Verbandsvermittlung tätig wird, vollzieht sich ein wirklicher Reichsausgleich, während die Zentrale der öffentlichen Angestelltenvermittlung, die Fachabteilung für Angestellte bei der Reichsarbeitsverwaltung (Reichsanstalt), keine unmittelbare Vermittlungstätigkeit ausübt, sondern den Ausgleich lediglich durch Veröffentlichung der unbesetzt gebliebenen Stellen im Arbeitsmarktanzeiger herbeizuführen sucht.

Ein letzter Unterschied ist gegeben durch das System der ehrenamtlichen Mitarbeit der Verbandsmitglieder bei den Nachweisen ihrer Organisationen, während der öffentliche Arbeitsnachweis naturgemäß nur berufsmäßig ausgeübte Tätigkeit kennt. Doch ist diese Art des Stelleneingangs bei den Verbandsnachweisen gegenüber früher, wo sie häufig die Hälfte aller Stellenzugänge ausmachte und beim D.H.V. zeitweise mit Belohnungen für jede angegebene Stelle verbunden war 2), sehr zurückgegangen. In der Hauptsache bleibt dem Verbandsnachweis ein fester Stamm von Firmen, die, nachdem sie sich einmal dieser Nachweisart bedient haben, sie immer wieder in Anspruch nehmen. Im übrigen ist über die Verschiedenheit der Vermittlung bei den öffentlichen und Verbandsnachweisen noch zu sagen, daß die letztere — wie schon oben erwähnt 3) — im allgemeinen bedeutend leichter und einfacher vor sich gehen kann, da die Verbände meist

---

1) So konnte z. B. eine teilweise wörtliche Übereinstimmung der Vordrucke von Fragebogen bei einem öffentlichen und Verbandsnachweis festgestellt werden.

2) Vgl. Schneider, Die Stellenvermittlung der Handlungsgehilfen, S. 28. — Die Abnahme der offenen Stellen ist wohl nicht darauf zurückzuführen, daß derartige Belohnungen heute nicht mehr gezahlt werden, schon deswegen nicht, weil der Rückgang der Stellenmeldungen bei fast allen Verbandsnachweisen erfolgte, das Prämiensystem aber nur beim D. H. V. bestand.

3) Vgl. § 13 (Schluß).

mit einer homogeneren und z. T. auch qualifizierteren Angestelltenschaft rechnen können als die öffentlichen Arbeitsnachweise.

— — —

§ 17. Die Bewertung der Vermittlungstätigkeit der Verbände in Hinsicht auf den Arbeitsmarktausgleich. Verbandsprinzip — Arbeitsmarktprinzip.

Nachdem in den drei vorhergehenden §§ die Organisation und das Verfahren der Verbandsvermittlung hauptsächlich in formeller Hinsicht behandelt worden sind, soll nun kurz untersucht werden, wie sich diese Form der Vermittlung auf den Arbeitsmarktausgleich, das Ziel aller Arbeitsvermittlung, auswirkt.

Wie oben gezeigt 1), spielt der Standes- und Berufsgedanke in der ganzen Einstellung der Verbandsnachweise zur Vermittlung eine vorherrschende Rolle, und auch die verbandsegoistische Orientierung ist bisher nicht verschwunden und wird auch kaum so schnell aufgegeben werden, weil sie im Wesen jeder Marktorganisation begründet liegt. Es ist daher die Frage berechtigt, ob von dieser Einstellung her Tendenzen ausgehen, das Verbandsinteresse an der Vermittlung ungebührlich stark vor dem Interesse am reinen Arbeitsmarktausgleich in den Vordergrund treten zu lassen, oder — mit anderen Worten ausgedrückt — welches Prinzip sich bei der Verbandsvermittlung stärker auswirkt, das „Verbandsprinzip" oder das „Arbeitsmarktprinzip". Das letztere Prinzip, nach einer oft gebrauchten Formel: „den rechten Mann an den rechten Platz zu stellen", gründet sich auf die auch gesetzlich festgelegten 2) Grundsätze der wirtschaftlichen Zweckmäßigkeit und sozialen Gerechtigkeit. Daß der Verbandsnachweis dem Grundsatz der sozialen Gerechtigkeit in weitestem Maße Raum zu verschaffen sucht, wird auch von den Gegnern des Verbandsnachweises nicht bestritten. Dasselbe ist aber nicht der Fall hinsichtlich des Grundsatzes der wirtschaftlichen Zweckmäßigkeit.

Eine Verletzung dieses Grundsatzes wird vor allem dann zu erblicken sein, wenn der Verbandsnachweis bei der Besetzung ihm gemeldeter offener Stellen in der Weise vorgeht, daß er zwar durchaus geeignete Bewerber für die betr. Stelle vermittelt, daß u. U. aber die Vermittlung eines ebenso geeigneten Bewerbers von anderer Seite mit geringeren Mitteln, vielleicht mit dem in diesem Falle denkbar kleinsten Mittel, möglich gewesen wäre. In der Literatur ist diese Frage bisher nur in einem Aufsatz „Verbandsstellenvermittlung als berufsständische Selbstverwaltung" 3) behandelt worden, und ihr Verfasser, Direktor Margraf, vertritt die Ansicht, daß

---

1) Vgl. § 8.

2) Arbeitsnachweisgesetz, § 40, Absatz 1; Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, § 58, Absatz 1.

3) Arbeit und Beruf, 1926, Nr. 16, S. 465 ff.

es erwiesen sei, daß die Verbandsnachweise bei ihren Stellenbesetzungen sich lediglich von organisationspolitischen Interessen (d. h. also vom „Verbandsprinzip") und kaum von arbeitsmarktpolitischen Notwendigkeiten leiten ließen. 1) Die Verbandsvermittlung spiele sich so ab, daß, wenn eine Verbandsgeschäftsstelle eine ihr gemeldete offene Stelle nicht mit einem einheimischen Bewerber zu besetzen in der Lage sei, sie die betr. Stelle so lange an ihre Verbandsvermittlungsstellen weitermelde, bis hier ein geeigneter Bewerber gefunden sei; zu gleicher Zeit seien aber vielleicht bei anderen (öffentlichen oder Verbands-) Nachweisen viele brauchbare, geeignete — verheiratete und ältere — Bewerber stellenlos gemeldet.

Diese von dem genannten Verfasser vertretene Meinung scheint jedoch etwas zu sehr verallgemeinert zu sein. Arbeitsmarktprinzip und Verbandsprinzip brauchen sich überhaupt nicht so schroff gegenüberzustehen, daß das eine das andere ausschlösse. Eine solche Sachlage ist in der Regel dann gegeben, wenn es sich um Besetzung von Stellen mit einheimischen Bewerbern handelt. Sind solche für die Stelle geeignete Bewerber nicht mehr vorhanden, so ist allerdings immer die Gefahr vorhanden, daß eine unwirtschaftliche Vermittlung Platz greift, da die Verbände stets das Bestreben haben werden, zunächst die Stellenlosigkeit in den eigenen Reihen herabzumindern bezw. den Aufstieg ihrer Mitglieder zu fördern. Wieweit dies tatsächlich der Fall ist, läßt sich naturgemäß schwer feststellen, eindeutig überhaupt erst dann, wenn dem einzelnen Verband nicht mehr — wie dies bisher noch meist der Fall ist — die angeforderte Zahl qualifizierter Bewerber am Platze oder in der näheren Umgebung zur Verfügung steht und ein evtl. Zurückgreifen auf auswärtige Verbandsmitglieder sich erübrigt. Für den G.D.A. erklärt Dr. Schepp 2), daß dort die Vermittlung keineswegs so gehandhabt werde, daß bei fehlendem einheimischen Bewerberangebot ohne weiteres auf auswärts wohnende Angestellte zurückgegriffen werde, sondern daß eine Weitermeldung an den öffentlichen Arbeitsnachweis erfolge, wie sie auch gesetzlich vorgeschrieben ist. 3) Die Organisationen des D.H.V. und Z.d.A. nehmen in dieser Frage keine grundsätzliche Stellung ein. 4) Wie sie einerseits zugeben, daß sie bestrebt sind, möglichst in alle Stellen, die ihnen bekannt werden, eigene Leute hineinzubekommen, so hängt nach den Aeußerungen der Verbände die endgültige Entscheidung darüber doch von so vielen Momenten ab, daß man einen generellen Maßstab nicht anwenden könne. Maßgebend seien z. B. die speziellen Wünsche des Auftraggebers, die jeweilige Lage des Arbeitsmarkts, die Größe der Entfernung des

---

1) Arbeit und Beruf, 1926, Nr. 16, S. 466.

2) „Verbandsvermittlung als berufsständische Selbstverwaltung", Arbeit und Beruf, 1926, Nr. 24, S. 728.

3) Vgl. Bestimmungen über Angestelltenvermittlung, B V 2, Kaskel-Syrup, Kommentar III. Nachtrag, S. 45 und Anm. 37, S. 46.

4) Mündliche Mitteilungen der beiden Verbände.

Bewerbers von dem Platz der Firma, die Notwendigkeit besonderer Bemühungen für einen bestimmten Bewerber 1) etc., kurzum, die Besetzung von Stellen in derartigen Fällen sei eine reine Zweckmäßigkeitsfrage, in der man Verbands- und Arbeitsmarkt-Interesse möglichst zu vereinigen oder doch auf einer mittleren Linie zu binden suche. Beim Z.d.A. scheint eine solche Vereinigung der beiden Interessensphären wegen der freundlichen Einstellung dieses Verbandes zum öffentlichen Arbeitsnachweis leichter möglich zu sein als beim D.H.V. Doch konnte auch bezgl. dieses Verbandes in zahlreichen Fällen eine z. T. enge Fühlungnahme mit dem öffentlichen Arbeitsnachweis festgestellt werden. 2) Eine einheitliche Beurteilung ist wegen der starken örtlichen Verschiedenheiten nicht möglich. Im übrigen darf auf die Ausführungen über die Zusammenarbeit von öffentlichen und Verbandsnachweisen 3) verwiesen werden.

Schließlich sei noch erwähnt, daß es auch Fälle gibt, wo die Vermittlungsart der Verbandsnachweise — wir möchten nicht von „Verbandsprinzip" sprechen, da es sich nicht um eine Eigenart der Verbandsvermittlung als solcher handelt — gegenüber der Vermittlungsweise der öffentlichen Arbeitsnachweise den Vorzug verdient. Dies ist namentlich dann der Fall, wenn ein Bewerber, der vorläufig in eine untergeordnete, seinen Fähigkeiten nicht entsprechende Stelle vermittelt worden ist, später, wenn eine für ihn geeignete bessere Stelle gemeldet wird, vom Verbandsnachweis zur Kündigung der ersteren Stelle veranlaßt wird. 4) In solchen Fällen hat der Verbandsnachweis infolge seiner engeren Fühlungnahme mit den Bewerbern offenbar eine größere Bewegungsfreiheit, wenigstens soweit es sich um private Arbeitgeber handelt. Doch werden auch beim öffentlichen Arbeitsnachweis Bewerber, die nicht sofort in geeignete Stellen vermittelt werden können, vorgemerkt und bei entsprechenden künftigen Angeboten in erster Linie berücksichtigt. 5) Als vorläufige Stellen kommen hauptsächlich die Aushilfsstellen mit ihren kürzeren Kündigungsfristen in Betracht. Da Aushilfsstellen immer schwieriger zu besetzen sind als Dauerstellen, kann auch der Arbeitgeber in den genannten Fällen eher zu Konzessionen bezgl. der Entlassung von Aushilfskräften veranlaßt werden, wenn sie dem Fortkommen der betr. Angestellten dient. Infolge der besseren Beziehungen der öffentlichen Arbeitsnachweise zu den Behörden können diese Arbeitsnach-

---

1) etwa weil er sich bei seinem bisherigen Arbeitgeber mißliebig gemacht habe etc.

2) so z. B. mit den öffentlichen Arbeitsnachweisen in Münster, Köln und Düsseldorf.

3) Vgl. § 18.

4) Vgl. Mleinek, Die öffenlichen Arbeitsnachweise und die Vermittlung der Berufsverbände. Soziale Praxis, 1927, Nr. 22, Sp. 459.

5) Mitteilung des Leiters des öffentlichen Arbeitsnachweises Münster, Herrn Dr. Wolf. Da es sich um nicht allzu häufige Fälle handelt, wird die normale Vermittlungstätigkeit hierdurch kaum beeinträchtigt.

weise hier für die arbeitsuchenden Angestellten in ähnlicher Weise wirksam werden wie die Verbandsnachweise gegenüber den privaten Arbeitgebern. Als vorübergehende Beschäftigung wird von Angestellten — besonders wenn sie bei öffentlichen Arbeitsnachweisen gemeldet sind — auch häufig die Verrichtung von Notstandsarbeiten angesehen. In diesen Fällen ist die Unterbringung der betr. Angestellten in vorhandene Dauerstellen verhältnismäßig einfach, da sie zwecks Eintritts in ihre Berufsarbeit jederzeit aus den Notstandsarbeiten herausgenommen werden können.

Zusammenfassend kann hinsichtlich der Auswirkung des Verbandsprinzips in den Arbeitsnachweisen der Angestellten-Organisationen gesagt werden, daß bei der tatsächlich vorhandenen verbandsegoistischen Orientierung dieser Arbeitsnachweise die Gefahr einer zu starken Hervorkehrung des Verbandsprinzips zwar immer besteht, daß aber offensichtliche Mängel in dieser Hinsicht noch nicht zutage getreten sind oder zum mindesten nicht feststellbar waren. Ob und in welchem Maße das Verbandsprinzip sich gegenüber dem Arbeitsmarktprinzip Geltung verschafft, ist heute noch nicht einwandfrei festzustellen, überdies auch örtlich sehr verschieden.

— — —

§ 18. Die Zusammenarbeit der Verbandsnachweise mit den öffentlichen Arbeitsnachweisen.

Schon die Ausführungen des vorigen § berührten die Frage der Zusammenarbeit von Verbands- und öffentlichen Arbeitsnachweisen, indem sie die aus dem „Verbandsprinzip" hervorgehenden Hemmungen eines Stellenaustausches besprachen. Die Frage der Zusammenarbeit soll jedoch auch grundsätzlich behandelt werden, und zwar sollen zunächst die Hemmungen erörtert werden, die einer Zusammenarbeit im Wege stehen, um dann auf die Formen der Zusammenarbeit und den Grad ihrer Verwirklichung einzugehen.

Die Notwendigkeit der Zusammenarbeit betonen ganz besonders die Bestimmungen über Angestelltenvermittlung vom 17. 7. 1924, indem sie gleich zu Anfang erklären, daß die Arbeitsnachweisämter und die anderen nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweise zur Durchführung der Angestelltenvermittlung zusammenwirken 1) und daß sie zu diesem Zwecke in ständiger Fühlung miteinander bleiben sollen. 2) Die erstgenannte Bestimmung spricht das Prinzip der Gleichberechtigung beider Arbeitsnachweis-Arten als die wichtigste Voraussetzung einer Zusammenarbeit aus. Die Verbandsnachweise empfinden jedoch häufig die reichsrechtliche Regelung des Arbeitsnachweiswesens nicht

1) Bestimmungen über Angestelltenvermittlung A I, vgl. Kommentar, III. Nachtrag, S. 29.

2) B V 1, ebenda, S. 45. Durch den Absatz 2 der gleichen Bestimmungen wird den Verbandsnachweisen ein entsprechendes Verhalten zur Pflicht gemacht. Vgl. Kommentar, III. Nachtrag, Anm. 37, S. 46 und Anm. 23, S. 40.

als Gleichberechtigung, sondern als eine Stärkung und Bevorzugung der öffentlichen Arbeitsnachweise 1), woraus sich für ein Zusammenarbeiten schon beträchtliche Hemmungen ergeben. Man versteht die Schwierigkeiten noch besser, wenn man die Geschichte der Angestelltenvermittlung verfolgt, die durch eine ständige Rivalität zwischen beiden Arbeitsnachweis-Arten gekennzeichnet ist. Solche Ressentiments wirken natürlich nach und sind auch nicht durch die in den letzten Jahren erfolgte Neuerrichtung öffentlicher Angestellten-Abteilungen geringer geworden.

Diese Hemmungen psychologischer Art werden noch verstärkt durch solche tatsächlicher Art. Sie ergeben sich zunächst aus der gebotenen Rücksichtnahme auf die auftraggebende Firma. Diese meldet eine offene Stelle in der Regel nicht ohne Absicht bei einem Verbandsnachweis bestimmter Richtung 2), und es würde diesem in derartigen Fällen nicht zum Vorteil gereichen, die Stelle ohne Wissen des Arbeitgebers an einen öffentlichen Arbeitsnachweis weiterzumelden. Wird sie aber weitergemeldet und wünscht der Arbeitgeber einen in einem bestimmten Verbande organisierten Angestellten zu erhalten, so ergibt sich eine weitere Schwierigkeit 3) dadurch, daß es dem öffentlichen Arbeitsnachweis (Arbeitsamt) untersagt ist, Bewerber nach ihrer Zugehörigkeit zu einer Vereinigung zu fragen, es sei denn, daß es sich um einen Betrieb im Sinne des § 67 des Betriebsrätegesetzes (sog. Tendenzbetrieb) handelt. 4) In der Praxis hilft sich der öffentliche Arbeitsnachweis in der Regel so, daß er dem Bewerber mitteilt, es sei eine Stelle für einen in diesem oder jenem Verbande organisierten Angestellten zu besetzen. Erfüllt der Arbeitsuchende die Bedingung, so wird er den Arbeitsnachweis um Vornahme der Vermittlung bitten, die dann getätigt werden kann. 5)

Weitere Hemmungen sind dadurch gegeben, daß sowohl auf Seiten des Verbands- wie auch des öffentlichen Arbeitsnachweises nicht selten die Ansicht herrscht, nur für Angestellte, die sich bei ihrem Nachweis gemeldet haben, tätig werden zu brauchen. Bezgl. der Verbandsnachweise darf in dieser Hinsicht auf die Ausführungen des vorigen § hingewiesen werden. Aber auch für die öffentlichen Arbeitsnachweise ist nach Aeußerungen von Verbandsseite häufig der Umstand maßgebend, daß sie sich „in erster Linie als berufene Hüter der öffentlichen, nicht der Arbeitsvermittlung überhaupt" fühlen,

---

1) Vgl. Mleinek, Die öffentlichen Arbeitsnachweise und die Vermittlung der Berufsverbände. Soziale Praxis, 1927, Nr. 22, Sp. 557.

2) Bestimmungen über Angestelltenvermittlung, vgl. Kom. III. Nachtrag, S. 46, Anm. 37.

3) ebenda.

4) Vgl. Arbeitsnachweisgesetz § 40, Abs. 3; Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, § 59, Absatz 1 und 2.

5) Mitteilung des Leiters des öffentlichen Arbeitsnachweises Münster, Herrn Dr. Wolf.

eine Einstellung, die oft ein freundnachbarliches Zusammenarbeiten hindert, ja auf beiden Seiten eine Art bewaffneten Friedens hervorruft. 1) Man wird dem öffentlichen Arbeitsnachweis jedoch nicht vorwerfen können, daß er den gesetzlichen Vorschriften zuwiderhandle; diese schreiben ihm insbesondere vor, daß er offene Stellen und Bewerber, die er selbst nicht vermitteln kann, weiterzumelden hat 2). Die dem öffentlichen Arbeitsnachweis damit auferlegte Pflicht wird dieser keinesfalls vernachlässigen, weshalb der oben erwähnte von Verbandsseite erhobene Vorwurf nur begrenzt richtig sein dürfte.

Bei solch' zahlreichen und starken Hemmungen liegt der Schluß nahe, daß die Zusammenarbeit in der Praxis nicht sehr groß sein kann. Und tatsächlich stimmen auch alle Mitteilungen der öffentlichen und Verbandsnachweise darin überein, daß es nicht anders der Fall ist. Ein Hand- in-Hand-Arbeiten ist noch am ehesten dann gewährleistet, wenn zwischen den maßgeblichen Beamten der beiden Nachweis-Arten persönliche Beziehungen bestehen derart, daß die betr. Beamten des öffentlichen Arbeitsnachweises infolge ihrer früheren oder jetzigen Zugehörigkeit zu einem der Angestelltenverbände schon dadurch zur Zusammenarbeit mit Verbandsnachweisen überhaupt angeregt werden. Im übrigen scheint es, daß die Zusammenarbeit nur dann einen nennenswerten Umfang annimmt, wenn sie den betr. Arbeitsnachweisen wirklich notwendig erscheint, z. B. in besonders schwierigen Fällen, sei es in Anbetracht des Ansehens und der Stellung des Arbeitsnachweises 3), sei es in Hinsicht auf die katastrophale Lage auf dem Arbeitsmarkt.

An Formen der Zusammenarbeit sind hauptsächlich folgende zu nennen. Ein Zusammenarbeiten mehr gelegentlicher Art besteht in dem Austausch von Erfahrungen in der Angestelltenvermittlung, entweder in den Sitzungen des Fachausschusses der öffentlichen Angestellten-Abteilungen oder in persönlicher Aussprache zwischen den leitenden Beamten beider Nachweis-Arten. Die Zusammenarbeit in der Weitergabe nicht besetzter offener Stellen und in dem Austausch von Bewerbern wurde bereits erwähnt. Nicht selten findet auch ein Zusammenarbeiten von öffentlichen und Verbandsnachweisen zur Unterbringung solcher Angestellten statt, die infolge geistiger oder körperlicher Fehler erwerbsbeschränkt und des-

---

1) Vgl. Mleinek, Die öffentlichen Arbeitsnachweise und die Vermittlung der Berufsverbände. Soziale Praxis, 1927, Nr. 22, Sp. 559.

2) Bestimmungen über Angestelltenvermittlung B I 2, Kaskel-Syrup, Kommentar, III. Nachtrag, S. 39 und Anm. 23, S. 40. Für die Weitermeldung kommen die Verbandsnachweise in gleicher Weise infrage wie die öffentlichen Arbeitsnachweise bezw. deren Angestellten-Abteilungen. Vgl. Kommentar, Anm. 24, S. 40|41.

3) wenn es sich z. B. um die Befriedigung eines besonderen Wunsches von seiten eines Arbeitgebers handelt.

wegen besonders schwer zu vermitteln sind. 1) Eine der am häufigsten vorkommenden Formen des Zusammenwirkens ist die gemeinsame Veranstaltung von Fortbildungs- und ähnlichen Kursen für stellenlose Angestellte, zumal da derartige Arbeitsgemeinschaften durch die Finanzierung von Seiten des Reiches sehr gefördert werden. 2) Eine Annäherung der beiden Arbeitsnachweis-Arten über die Erwerbslosenfürsorge bezw. die Arbeitslosenunterstützung ist kaum erfolgt, da die Festsetzung und Auszahlung der Unterstützungsbeträge ausnahmslos durch den öffentlichen Arbeitsnachweis vorgenommen wird. Dagegen war in der Erwerbslosenfürsorge in einzelnen Fällen die Kontrolle derjenigen Verbandsmitglieder, die Erwerbslosenunterstützung bezogen, dem betr. Verband übertragen. 3) Sehr selten findet schließlich auch ein Zusammenarbeiten statt, um bestimmte berufspolitische Maßnahmen zur Durchführung zu bringen, sei es, um ungeeignete Elemente von den Angestelltenberufen fernzuhalten, sei es, um gemeinsam die „Lehrlingszüchterei" zu verhindern oder sei es endlich, um Mitteilungen über unzuverlässige und ungeeignete Arbeitgeber auszutauschen.

Was die Zusammenarbeit der Verbandsnachweise untereinander anbetrifft, so kann man ohne weiteres behaupten, daß eine solche Zusammenarbeit nur in dem denkbar geringsten Umfange stattfindet. So teilte von den größeren Verbänden z. B. der G.D.A. mit, daß eine Zusammenarbeit seiner Stellenvermittlung mit denen anderer Verbände hinsichtlich des Austausches von Stellen und Bewerbern nicht erfolge. Selbst neutrale Vereine und Verbände, wie z. B. der Letteverein, stehen mit der Stellenvermittlung des G.D.A. in keiner Verbindung. Erweist sich ein Ausgleichsverkehr als notwendig, so findet er nach Angaben des genannten Verbandes nur mit der öffentlichen Arbeitsnachweis-Organisation statt. Der größte weibliche Angestelltenverband, der V.W.A., erklärte ebenfalls, daß er mit den Stellenvermittlungen anderer Verbände planmäßig nicht zusammenarbeitet. Eine Verbindung mit den Verbänden der katholischen kaufmännischen Gehilfinnen (Sitz Köln und Sitz München) bestehe insofern, als der V.W.A. mit diesen Organisationen einen Vertrag geschlossen hat, nach welchem die Mitglieder der genannten Verbände gleichzeitig im V.W.A. organisiert sein können. Deshalb würden die Stellenlosen dieser beiden Organisationen zum großen Teil sowohl in der Stellenvermittlung des V.W.A. wie ihrer eigenen Verbände vorgemerkt. Bei den übrigen Angestellten-Organisationen dürften die Verhältnisse ebenfalls derart liegen, daß eine Zusammenarbeit mit anderen Verbänden nur gelegentlichen Charakter hat. Die Gründe

---

1) Mitteilung des Leiters des öffentlichen Arbeitsnachweises Münster, Herrn Dr. Wolf.

2) Vgl. Anlage 11 und 12 zur Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten. Reichstagsdrucksachen III 1924/27, Nr. 3852, S. 44/45.

3) Dies war z. B. der Fall bei dem Verband der weiblichen Handels- und Büroangestellten (V. W. A.) Mitteilung dieses Verbandes an den Verfasser.

für einen derartigen Zustand sind unschwer in dem Konkurrenzstreben der Verbände untereinander und in den weltanschaulichen Gegensätzen, die jegliche Zusammenarbeit unterbinden, zu suchen.

Will man die Verhältnisse, wie sie sich aus der Organisation und dem Verfahren der Angestelltenvermittlung ergeben, zusammenfassend kurz charakterisieren, so wird man etwa folgendes sagen dürfen: die rechtliche Regelung betont neben der Anerkennung der Selbständigkeit jeder Arbeitsnachweis-Organisation die Notwendigkeit der gemeinsamen Arbeit in bezug auf die Angestelltenvermittlung. Tatsächlich aber ist eine Zusammenarbeit der Arbeitsnachweis-Organisationen der einzelnen Verbände untereinander so gut wie gar nicht vorhanden, während ein Hand- in -Hand-Arbeiten der Verbandsnachweise mit den öffentlichen Arbeitsnachweisen nur bedingt stattfindet.

— — —

IV. Abschnitt.

Sonstige Maßnahmen der Angestellten-Organisationen zur Beeinflussung des Arbeitsmarkts (Arbeitsmarktpolitik im weiteren Sinne).

Gegenüber der Tätigkeit der Angestellten-Organisationen auf dem Gebiete der Arbeitsvermittlung durch ihre eigenen gewerkschaftlichen Arbeitsnachweise treten, wie schon erwähnt, ihre übrigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen an Umfang und Bedeutung erheblich zurück. Die Gründe hierfür liegen vor allem in dem beschränkten Einfluß, den die Organisationen auf den Arbeitsmarktausgleich **außerhalb** ihrer Vermittlungstätigkeit auszuüben imstande sind, schon deswegen, weil ihnen die Macht zur Durchführung tiefgreifender Maßnahmen fehlt. Daß sie trotzdem als wichtige Faktoren auf diesem Gebiete anzusehen sind, beweist ihre Tätigkeit zur Herbeiführung gesetzlicher Maßnahmen im Sinne des Arbeitsmarktausgleichs, bei der sie sich als starke Antriebe einer wirksamen Stellenlosenhilfe erwiesen haben.

Ihrem Wesen nach sind die Maßnahmen mehr noch als die Vermittlungstätigkeit der Organisationen, bei der auch wirtschaftspolitische Gesichtspunkte mitsprechen, als sozialpolitische Maßnahmen anzusehen. Bezgl. der Art der Mittel zur Erreichung des Zieles ist zu sagen, daß sie entweder in der Schaffung gesetzlicher Maßnahmen bestehen oder allgemein gewerkschaftlicher Natur sind. Zeitlich stellen sich die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im weiteren Sinne — abgesehen von der Unterstützungstätigkeit, die älteren Datums ist — als solche der jüngst vergangenen Zeit dar.

— — —

8. Kapitel.

Maßnahmen zur Verhütung und Beendigung der Arbeitslosigkeit.

§ 19. Maßnahmen zur Hebung der Nachfrage.

Der Grundgedanke der von den Angestellten-Organisationen eingeleiteten Maßnahmen, die auf der Nachfrageseite einsetzen, ist der, dem vorhandenen und nur in geringem Umfange zu verknappenden Angebot von Arbeitskräften erhöhte Beschäftigungsmöglichkeiten zu geben. Dies versuchten die Organisationen wiederum auf zweierlei Weise, einmal durch Sicherung der vorhandenen, sodann durch Schaffung neuer Arbeitsstellen.

Zunächst also war man bestrebt, den Inhabern bestimmter Stellen einen gesetzlichen Schutz in der Weise zu verleihen, daß sie gegen

die soziale Krankheit der Stellenlosigkeit möglichst lange gefeit waren und, wenn sie der Arbeitsmarktkrise schon zum Opfer gefallen waren, ihnen ihre alten Stellungen wieder zu verschaffen. Ein solcher erhöhter Schutz konnte natürlich nur solchen Angestellten zugebilligt werden, die seit langen Jahren mit ihrem Betriebe verwachsen waren und im Falle der Stellenlosigkeit besonders hart betroffen worden wären. Das ist die Schicht der sog. älteren, d. h. der über 40 Jahre alten Angestellten. Bei der Behandlung der Arbeitsmarktfragen wurde bereits darauf hingewiesen 1), daß die Lage der älteren Angestellten besonders gedrückt sei, und zwar sowohl hinsichtlich des Umfangs als auch der Dauer ihrer Stellenlosigkeit im Vergleich mit der der jüngeren Angestellten. Nachdem Versuche, in Verhandlungen mit den Arbeitgebern eine Besserung der Lage der älteren Angestellten zu erzielen, erfolglos geblieben waren 2), beschritten die Angestellten-Organisationen den Weg einer gesetzlichen Regelung der Angelegenheit. Von allen drei größeren männlichen Angestellten-Verbänden wurden Gesetzentwürfe ausgearbeitet und den gesetzgebenden Faktoren zugeleitet 3). Der Inhalt der Entwürfe weist bei aller Verschiedenheit der Auffassungen über den Umfang der zu ergreifenden Maßnahmen in den Grundfragen eine bemerkenswerte Uebereinstimmung auf. Drei verschiedene Mittel werden zur gesetzlichen Abhilfe vorgeschlagen: eine Beschäftigungsverpflichtung für ältere Angestellte in bestimmtem Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten, ein Einstellungszwang, wenn der Beschäftigungsverpflichtung nicht nachgekommen wird, und ein erweiterter Kündigungsschutz.

Bezgl. der Beschäftigungsverpflichtung gingen die Forderungen übereinstimmend dahin, daß auf je fünf Angestellte ein Angestellter über 40 Jahre beschäftigt werde 4). Verschiedener Ansicht war man über die zwangsweise Einstellung älterer Angestellter, die durch die Landesarbeitsämter erfolgen sollte. 5) Forderten der D.H.V. und der Z.d.A. den Einstellungszwang bedingungslos, so wünschte der G.D.A. seine Bindung an die Voraussetzung, daß die älteren Angestellten einen bestimmten Proz.-Satz der Erwerbslosen ausmachten 6). Auch dadurch unterschied sich der G.D.A.-Entwurf von den anderen Entwürfen, daß er nicht die Forderung des Kündigungsschutzes aufstellte, die vom D.H.V. und Z.d.A. lebhaft propagiert wurde.

1) Vgl. S. 42/43

2) Vgl. Die Stellenlosigkeit der Kaufmannsgehilfen, S. 29; „Notruf der älteren Angestellten", S. 13.

3) Vgl. Entwurf eines Gesetzes über Einstellung und Kündigung älterer Angestellten (D.H.V.), veröffentlicht in „Die Stellenlosigkeit der Kaufmannsgehilfen", S. 27 ff. — Entwurf eines Gesetzes über die Unterbringung erwerbsloser Angestellten (G.D.A.) in „Notruf der älteren Angestellten", S. 19 ff. — Einen gleichnamigen Gesetzentwurf des Afabundes veröffentlicht „Der öffentliche Arbeitsnachweis", Jahrg. 2, Nr. 9, Sp. 458.

4) Vgl. Entwurf des D. H. V., § 2; des G. D. A., § 7.

5) ebenda.

6) Vgl. G. D. A.-Entwurf, § 4.

Nach längerer Beratung der Entwürfe, die in den einzelnen Instanzen der Gesetzgebung eine sehr verschiedene Behandlung erfuhren 1), ist lediglich die Forderung des Kündigungsschutzes verwirklicht worden. Hinsichtlich der Beschäftigungsverpflichtung und des Einstellungszwanzwanges nahm der Reichstag lediglich eine Entschließung an, in der die Reichsregierung ersucht wird, die Möglichkeiten einer Verwirklichung der Forderungen zu untersuchen 2). Die Antwort der Reichsregierung auf diese Entschließung stellt eine Denkschrift des Reichsarbeitsministers vom 20. 12. 1927 über die Lage der älteren Angestellten 3) dar, in der eingehend die Bedeutung der vorgeschlagenen Maßnahmen gewürdigt werden 4). Praktische Folgerungen gesetzlicher Art sind bisher aus der Darstellung der Denkschrift noch nicht gezogen worden.

Die Verwirklichung des geforderten Kündigungsschutzes enthält — wenn auch in etwas abgeschwächter Form — das „Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten" vom 13. 7. 1926. 5) In kurzen Worten zusammengefaßt, verlängert dieses Gesetz für sämtliche Angestellte, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, die gesetzliche Mindestkündigungsfrist (die bekanntlich sechs Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahrs beträgt und durch Einzel- oder Tarifvertrag höchstens auf einen Monat zum Monatsschluß herabgesetzt werden kann) auf 3 bis 6 Monate, entsprechend einer im selben Betrieb zurückgelegten Beschäftigungszeit von 5 — 12 Jahren. 6)

Im allgemeinen erfahren die Kündigungsschutzbestimmungen eine sehr skeptische Beurteilung. So bemerkt ein Praktiker in der Zeitschrift „Arbeit und Beruf": „... Der Arbeitsmarktpolitiker ist geneigt, zuzugeben, daß das Gesetz einen fühlbaren Einfluß auf eine Besserung der kaufmännischen Arbeitsmarktlage nicht bringen wird" 7). In der „Sozialen Praxis" werden auf Grund praktischer Erfahrungen in Oesterreich als „Nachteile eines übermäßigen Schutzes gegen Kündigung von Privatangestellten" angeführt: seltener eintretendes Aufrücken im Betriebe, Verhinderung des Uebergangs in andere Betriebe (infolge des Verlustes der rechtlichen Ansprüche) und dadurch Hemmung in der Entwicklungsmöglichkeit, häufig auch geringere Existenzsicherheit infolge verminderter Kreditfähigkeit des Betriebes durch seine Belastung mit Kündigungsansprüchen und endlich Erschwerung

---

1) Vgl. Schlederer, Max, Die Not der Angestellten und der öffentliche Arbeitsnachweis. Arbeit und Beruf 1926, Nr. 18, S. 529/30.

2) Entschließung des Reichstags vom 2. 7. 1926, Reichstagsdrucksachen 1924/27, Nr. 2492.

3) Reichstagsdrucksache 1924/27, Nr. 3852.

4) ebenda, S. 18—20.

5) R. G. Bl. I. S. 399.

6) Vgl. hierzu „Die neuen deutschen gesetzlichen Sondermaßnahmen für ältere Angestellte". Soziale Kultur, 46. Jahrg., 11.|12. Heft, S. 303|304.

7) Wagner, Das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten. Ursachen und Wirkungen. Arbeit und Beruf 1926, Nr. 19, S. 578.

der Umstellung der Produktion und des Absatzes 1).

Diesen Urteilen über den Kündigungsschutz stehen die praktischen Erfahrungen der Verbandsnachweise wie der öffentlichen Arbeitsnachweise gegenüber, die übereinstimmend die günstige Auswirkung des Gesetzes auf die Stellenlosigkeit der älteren Angestellten hervorheben. So berichtet die Stellenvermittlung des D.H.V.: „Die bis zu einem halben Jahre ausgedehnte Kündigungsfrist ... ist nach den von uns angestellten Beobachtungen ... von nicht unerheblichem Einfluß auf die Gestaltung der Stellenlosigkeit unter den älteren Angestellten gewesen." 2) Aehnlich erklärt die Stellenvermittlung des G.D.A.: „Würde das Kündigungsschutzgesetz ... nicht in Kraft getreten sein, so wäre zweifellos das Anwachsen der Zahl der stellenlosen älteren Kollegen erheblich größer gewesen" 3). Desgleichen wird in den Berichten der öffentlichen Arbeitsnachweise im Arbeitsmarktanzeiger der günstigen Wirkung des Gesetzes wiederholt Erwähnung getan. 4) Welche Wirkung das Kündigungsschutzgesetz zahlenmäßig auf den Arbeitsmarkt der Angestellten gehabt hat, läßt sich nicht feststellen. Da aber die Wiedereinstellung der bereits arbeitslosen älteren Angestellten besonders schwierig ist 5), wird man annehmen müssen, daß sich ein Abflauen der weiteren Stellenlosigkeit dieser Angestellten nur sehr langsam vollzieht. Diese Beobachtung machte z. B. der öffentliche Arbeitsnachweis Hamburg. 6)

Gegenüber der Sicherung der vorhandenen Stellen durch eine mögliche Beschäftigungsverpflichtung und einen tatsächlich ausgesprochenen Kündigungsschutz tritt die Schaffung neuer Stellen an Bedeutung stark zurück. Die Angestellten-Organisationen suchten in dieser Hinsicht vor allem eine gesetzliche Einschränkung der Zahl der Lehrlinge herbeizuführen, die sehr häufig, namentlich in den letzten beiden Lehrjahren, zu den Arbeiten eines Angestellten herangezogen werden, um dadurch Stellen für Angestellte freizubekommen. Da die Beeinflussung der Lehrlingszahlen aber vorwiegend auf eine Verringerung des Angebots hinzielt, werden die entsprechenden Maßnahmen im folgenden § behandelt werden.

Als Mittel zur Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten sind ferner auch die gewerkschaftlichen Maßnahmen gegen das Ueberstundenwesen anzusehen, die neben dem Zweck des Angestelltenschutzes stark unter arbeitsmarktpolitischem Gesichtspunkt stehen. 7).

---

1) Planeth, Die Nachteile eines übermäßigen Schutzes gegen Kündigung von Privatangestellten. Soziale Praxis, 1926, Nr. 25, Sp. 624.

2) D. H. V.-Rechenschaftsbericht 1926, Hamburg 1927, S. 258.

3) Jahresbericht 1926 des G. D. A. Berlin-Zehlendorf 1927, S. 256.

4) Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger 1926, Nr. 32, S. 1; Nr. 41, S. 1.

5) Die Beobachtung hat gezeigt, daß mit zunehmendem Alter die Dauer der Erwerbslosigkeit sich erhöht. Vgl. S. 43. dieser Arbeit.

6) Jahresbericht des Arbeitsnachweises Hamburg für das Jahr 1926, S.7.

7) Vgl. Die Entschließung des A. D. G. B-Bundesausschusses Oktober 1926 (Deutsche Technikerzeitung 1926, Nr. 42, S. 556); ferner Afa-Bundeszeitung 1926, Nr. 2, S. 24. Siehe auch S. 54 (unten).

§ 20. Maßnahmen zur Verringerung des Angebots.

Die auf eine Verminderung des Angebots gerichteten Bestrebungen der Angestellten-Organisationen lassen sich wieder einteilen in solche, die eine Verminderung des gegenwärtigen Angebots bezwecken, und solche, die einen Einfluß auf das noch nicht vorhandene, potentielle Angebot auszuüben suchen. Darnach kann man unterscheiden Maßnahmen augenblicklicher und vorübergehender Wirksamkeit und solche einer Beeinflussung des Arbeitsmarkts auf lange Sicht.

Maßnahmen der ersteren Art haben die Angestellten-Organisationen nur in sehr geringem Umfange ergriffen, offenbar, weil sie von der Wirkungslosigkeit solcher Maßnahmen auf eine erhebliche Besserung der Arbeitsmarktlage überzeugt waren. Als Tendenz ist daher auch ein Uebergang von Maßnahmen der ersteren zu solchen der letzteren Art festzustellen.

Soweit beobachtet werden konnte, sind Maßnahmen zur Verminderung des augenblicklichen Angebots von den Angestelltenverbänden nur in zwei Fällen eingeleitet worden, nämlich zur Bekämpfung der Belastung des Arbeitsmarkts durch pensionierte oder auf Wartegeld gesetzte Beamte und Offiziere und ferner durch die sog. „Doppelverdiener" 1), also beidemal in Fällen, wo derartige Bewerber auf dem Arbeitsmarkt — meist Berufsfremde — nicht unbedingt auf ihre Angestelltenbezüge angewiesen und somit häufig in der Lage sind, auf dem Arbeitsmarkt als Gehaltsdrücker aufzutreten. Da man diesen Angestellten weder ihre Beamten- bezw. Offiziersbezüge noch ihr Recht auf Arbeit beschneiden wollte, war ein Vorgehen gegen sie nur in der Weise möglich, daß sie bei der Arbeitsvermittlung erst dann berücksichtigt werden sollen, wenn „keine anderen für den betr. Posten geeigneten Bewerber beim Arbeitsnachweis eingetragen sind" 2). Als praktischer Erfolg dieser Maßnahmen ist ein Schreiben des Reichsarbeitsministers an die Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände anzusehen, in dem die dringende Bitte ausgesprochen wird, darauf hinzuwirken, daß „bei notwendig werdenden Entlassungen in erster Linie die sogenannten Doppelverdiener ausscheiden, und daß ... keine Doppelverdiener neu eingestellt werden, solange unter den zahlreichen Erwerbslosen geeignete Kräfte zur Verfügung stehen." 3) Sowohl seitens des Reichsarbeitsministeriums wie auch der Angestellten-Organisationen wurden gesetzgeberische

---

1) Vgl. Afa-Bundeszeitung 1926, Nr. 10, S. 137 (Afa-Verbände); Thiel, Die Sozialpolitik der deutschen Kaufmannsgehilfen, S. 31/32 (D.H.V.); G.D.A.-Zeitschrift 1926, Nr. 20, S. 314; Horbat, Hans, Die wirtschaftliche Lage des deutschen Angestellten, S. 33/34 (G.D.A.); Merkuria, 45. Jahrg., Nr. 20, Beilage Soziale Rundschau, Nr. 1, S. 1 (K.K.V.); Der leitende Angestellte, 1927, Nr. 4, S. 40 (Vereinigung der leitenden Angestellten).

2) Afa-Bundeszeitung 1926, Nr. 10, S. 137.

3) Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten, Reichstagsdrucksache 1924/27, Nr. 3852, S. 52.

Maßnahmen in dieser Frage für unwirksam gehalten 1); aus diesem Grunde betont z. B. der D.H.V. die Notwendigkeit der Ueberwachung der Angelegenheit durch die Betriebsvertretung. 2)

Größeren Einfluß auf die Gestaltung des Arbeitsmarkts der Angestellten als diese Maßnahmen der Einschränkung des gegenwärtigen Angebots haben diejenigen, welche darauf gerichtet sind, in Zukunft derartige Katastrophen, wie sie der Angestelltenmarkt in der Nachkriegszeit erlebt hat, zu verhindern. Sie gehen von dem Gedanken aus, daß eine wirkliche Besserung des Arbeitsmarkts der Angestellten nur dann erzielt werden kann, wenn die Angestelltenberufe vor einem übermäßigen Zustrom von meist ungeeigneten Berufsanwärtern geschützt werden. Praktisch gehen daher diese Maßnahmen, die unter den Begriff der „Berufsauslese" fallen, durchweg dahin, das auftretende Angebot von Anwärtern der „effektiven" Nachfrage anzupassen und die beruflichen Anforderungen möglichst zu erschweren. Die Bedeutung derartiger Maßnahmen erhellt z. B. daraus, daß der D.H.V. die Arbeitsmarktpolitik der Angestelltenverbände als in der Hauptsache auf dem Gebiet der Berufsauslese und der Berufswahl liegend betrachtet 3). Mitwirkung in den für Berufsauslese vorhandenen Einrichtungen (Berufsberatung, Berufsschule) als Maßnahmen der Selbsthilfe 4), weiterhin das Bestreben nach einer gesetzlich vorgeschriebenen Auslese beim Eintritt in die Lehre und nach einer Abschlußprüfung am Ende der Lehrzeit als Maßnahmen der Gesetzgebung 5) sind die wichtigsten Forderungen des genannten Verbandes, der auf diesem Gebiete führend ist. Was die gesetzlichen Auslesemaßnahmen anbelangt, so sieht er die psychologische Eignungsprüfung als Auslese beim Eintritt in die Lehre nur dann als wertvoll an, wenn sie „das Vorhandensein oder das Fehlen der Eignung für den kaufmännischen Beruf als Ganzes" festzustellen vermag. Wichtiger erscheint dem Verbande die Einführung der Auslese am Schluß der Lehrzeit durch die Gehilfenprüfung, für deren Durchführung er eingehende Vorschläge macht 6). Eine gesetzliche Regelung dieser Fragen scheint jedoch vorläufig nicht zu erwarten zu sein, da zwei andere Angestellten-Organisationen, der G.D.A. und der Z.d.A., die Einführung solcher Prü-

---

1) Denkschrift, ebenda. Vgl. ferner Wischer, Die Lage des Arbeitsmarkts der Angestellten. Deutsche Handelswacht 34. Jahrg., Nr. 22, S. 520.

2) Wischer, ebenda.

3) Vgl. Allgemeine Deutsche Arbeitsnachweistagung Düsseldorf 1925. Sitzungsbericht, S. 120.

4) Thiel, Die Sozialpolitik der deutschen Kaufmannsgehilfen, S. 46. Die Berufsberatung wurde von jeher weniger durch die Verbände unmittelbar ausgeübt; vielmehr suchte man auf diesem Gebiete die öffentlichen Einrichtungen zu fördern und mit ihnen zusammenzuarbeiten.

5) Bott, Karl, Die Notwendigkeit der Berufsauslese und die praktische Durchführung der kaufmännischen Gehilfenprüfung, S. 7 und 9.

6) ebenda, S. 19—22.

fungen als „zünftlerisch“ ablehnen. 1)

Zu diesen Auslesemaßnahmen, die eine Verringerung des Angebots unmittelbar herbeiführen sollen, treten die Maßnahmen, die auf eine gesetzliche Einschränkung der Zahl der Lehrlinge in den Betrieben hinzielen. Zwar sind die Hauptmotive einer solchen Beschränkung der Lehrlingszahl, der Bekämpfung der sog. „Lehrlingszüchterei“, auf anderen Gebieten zu suchen, nämlich einmal darin, das Einkommen der betr. Berufsschicht zu sichern bezw. zu steigern, sondern auch, eine geordnete Ausbildung der Lehrlinge in ihrem Berufe herbeizuführen. Daneben aber ist die arbeitsmarktpolitische Zwecksetzung der Maßnahmen im Sinne einer Beseitigung der Berufsübersetzung unverkennbar von Bedeutung geworden. Praktisch geht die Forderung meist dahin, reichsgesetzliche Vorschriften über die Höchstzahl von Lehrlingen im Handelsgewerbe zu erlassen; sie wird von allen größeren Angestellten-Organisationen vertreten, wie die von den Vertretern aller Richtungen einstimmig angenommenen Leitsätze des Unterausschusses des Sozialpolitischen Ausschusses des Reichstags beweisen 2). Beachtung verdient die Tatsache, daß auch seitens der öffentlichen Arbeitsnachweise betont wird, daß wegen der außerordentlichen Notlage auf dem Angestelltenmarkt „die Forderung auf Festsetzung von Höchstzahlen für das Halten von Lehrlingen im Handelsgewerbe nur zu berechtigt“ ist 3).

Für die technischen Angestellten ist deren Hauptorganisation, der Bund der technischen Angestellten und Beamten (Butab), verschiedentlich in Entschließungen und Eingaben an die zuständigen Länder- und Reichsministerien für eine Einschränkung des technischen Nachwuchses eingetreten 4). Auf zweierlei Weise sucht er eine solche Einschränkung herbeizuführen. Zunächst fordert er, ähnlich wie der D.H.V., eine Erschwerung der Berufsanforderungen dahingehend, „daß die Zulassung zu den technischen Fachschulen künftig von der Vollendung des 17. Lebensjahres, dem Nachweis der bestandenen Gesellenprüfung und dem Bestehen einer Aufnahmeprüfung abhängig gemacht wird...“ 5). Darüber hinaus tritt der Butab jedoch auch für eine größere „Zurückhaltung in der Heranbildung des Nachwuchses“, ja sogar für eine Herabsetzung der Besucherzahl der technischen Lehr-

---

1) Bott, Karl, ebenda, S. 26. Vgl. ferner „Der Kaufmannsgehilfe“, amtl. Organ für den Gau Niederrhein-Westfalen im D.H.V., 7. Jahrg., Nr. 5, S. 38.

2) Vgl. Deutsche Technikerzeitung 1926, Nr. 24, S. 310. — Über die tarifvertragliche Regelung der Beschränkung der Lehrlingszahl allgemein in den Angestelltenberufen berichtet Wagner, Der kaufmännische Arbeitsmarkt (Merkuria, 46. Jahrg., Nr. 6, Beilage Soziale Rundschau, Nr. 6, S. 16), daß eine solche Regelung Mitte 1926 bereits in 365 Städten erfolgt ist.

3) Wagner, Das Gesetz über die verlängerten Fristen für die Kündigung von Angestellten. Ursachen und Wirkungen. Arbeit und Beruf 1926, Nr. 19, S. 576.

4) Vgl. Deutsche Technikerzeitung 1925, Nr. 21, S. 275; 1926, Nr. 29, Beilage Bildung und Unterricht, Nr. 7, S. 26.

5) Deutsche Technikerzeitung 1926, Nr. 26, S. 337.

anstalten und Bergschulen 1) ein, da nur eine solche Verringerung der Schülerzahl eine Entlastung des Stellenmarkts verspreche.

Außer den genannten Maßnahmen zur Verminderung des Angebots wurde von fast allen größeren Verbänden — wo sich die Gelegenheit bot — schriftlich oder mündlich davor gewarnt, sich ohne gewissenhafte Prüfung den Angestelltenberufen zuzuwenden 2). Eine besondere Aufgabe fällt hier den Berufsberatungsstellen zu, die man, z. T. auf dem Wege über einen staatlichen Einfluß, zu veranlassen suchte, neben der Berufseignung besonders die Berufsaussichten zu untersuchen und vor Ergreifung von Angestelltenberufen zu warnen 3). Im Hinblick auf die ungeheure Uebersetzung der Angestelltenberufe wird man die Bedeutung einer zielbewußten Berufszuleitung für die Gestaltung des Arbeitsmarkts nicht unterschätzen dürfen. Diese Einsicht hat in der Kriegs- und Nachkriegszeit offenbar vielfach gefehlt. Heute wird jedoch allenthalben das Problem der Erwerbslosigkeit der Angestellten von der Seite der Berufsberatung her angepackt, da man weiß, „daß nur eine mit Gründlichkeit und Umsicht durchgeführte Arbeitsmarktpolitik eine allmähliche Besserung herbeiführen kann, die mit der Regulierung des Arbeitsmarkts bei der Berufsberatung einsetzen muß". 4). Allerdings darf man hier auch nicht in das Gegenteil der früheren Politik verfallen und die Berufsberatung so handhaben, daß sie zu einer künstlichen Verknappung von Arbeitskräften und einem Lehrlingsmangel in den Angestelltenberufen führt. In dieser Hinsicht darf auch auf den Geburtenausfall infolge des Krieges hingewiesen werden, der von selbst schon eine Verminderung des Zudrangs zu den Angestelltenberufen in den nächsten Jahren herbeiführen dürfte.

— — —

§ 21. Maßnahmen zur Berufsertüchtigung des Angebots.

Als einer der Hauptgründe der Stellenlosigkeit ist — wie oben 5) dargelegt — die mangelnde Ausbildung eines großen Teils der Stellenlosen anzusehen. Den Organisationen, die auf dem Gebiete des Bildungswesens immer schon eifrig tätig waren, bot sich daher hier eine besondere Gelegenheit, einen Einfluß auf die Herabminderung der Stellenlosigkeit ihrer Mitglieder auszuüben.

Von jeher war das Bildungswesen der Angestellten-Organisationen — im Gegensatz zu dem der Arbeiter, das einen mehr gewerkschaftlich-politischen Charakter trägt — stark fachlich orientiert, eine

1) Deutsche Technikerzeitung, 1925, Nr. 21, S. 275; 1926, Nr. 29, Beilage Bildung und Unterricht, Nr. 7, S. 26.

2) Mitteilungen der Angestellten-Organisationen.

3) Vgl. Deutsche Technikerzeitung 1926, Nr. 29, Beilage Bildung und Unterricht, Nr. 7, S. 26. Der Zentralverband der Angestellten versandte nach einer Mitteilung im Jahre 1925 an die Berufsberatungsstellen ein Rundschreiben, das im gleichen Sinne gehalten war.

4) Merkuria, 46. Jahrg., Nr. 6, Beilage Soziale Rundschau, Nr. 6, S. 16.

5) Siehe § 5.

Tatsache, die vor allem in den andersartigen Verhältnissen und Bedürfnissen der Angestellten begründet liegt 1). Der Angestellte bedurfte eben zum Aufstieg in seinem Beruf und zur Verhütung der Stellenlosigkeit einer ständigen Fortbildung, die ihm außer durch Selbststudium fast gänzlich von seinem Fachverband vermittelt wurde. In den Kriegsjahren und der nachfolgenden Revolutions- und Inflationszeit war allerdings „das Streben nach ständiger Erweiterung der beruflichen Bildung und aus diesem entspringend nach Abrundung der Allgemeinbildung" stark zurückgegangen 2). Mit Beginn der großen Stellenlosigkeit nach der Inflation wuchs von neuem die Erkenntnis der Bedeutung der Berufsbildung für die Sicherung und Verbesserung der Existenz, namentlich bei den Stellenlosen selbst 3). Andererseits war auch die zunehmende Maschinenarbeit der Anlaß zu zahlreichen neuen Bildungsveranstaltungen. Im mechanisierten Großbetriebe mit starker Arbeitsteilung wird der Umfang der Kenntnisse und Fertigkeiten immer mehr abnehmen, dafür aber die vollkommene Beherrschung bestimmter Spezialgebiete immer stärker sich durchsetzen. Zudem weist auch die Handhabung der zahlreichen, teilweise sehr subtilen Maschinen den Bildungsbestrebungen ganz neue Aufgaben zu. In beiden Fällen haben die betr. Einrichtungen mehr den Charakter von Umschulungs- als von Fortbildungsmaßnahmen. Zu dem genannten Hauptgrunde für die Förderung der Stellenlosen-Fortbildung kommt ein mehr wirtschafts-psychologischer: Die Arbeitgeber wollen gerade in einer Zeit der allmählichen Gesundung der Wirtschaft nur leistungsfähige Kräfte einstellen. 4) Da sie fürchten, daß sie diese unter der Zahl der Erwerbslosen häufig nicht finden, wünschen sie Beweise für die Leistungen der Angestellten, zumal wenn, wie oft, die Zeugnisse sich nicht recht deutlich darüber ausdrücken. Daß solche Befürchtungen oft sehr berechtigt sind, insbesondere wenn die betr. Angestellten bereits längere Zeit erwerbslos waren, bestätigen z. B. die Angaben des Arbeitsnachweises Duisburg, die bereits in anderem Zusammenhange mitgeteilt wurden 5).

Dem Wesen der Kurse entspricht es, daß es nicht ihre Aufgabe sein kann, die mangelnde Ausbildung der Angestellten zu ersetzen; vielmehr muß eine gewisse Grundlage des Wissens und Könnens vorhanden sein, auf der aufgebaut werden kann; in der Hauptsache wird es sich somit um eine Auffrischung und Vervollkommnung der Kenntnisse handeln. Charakteristisch für die Mehrzahl der Fortbildungs-

---

1) Thiel, Für oder gegen Ersatzkassen in der Arbeitslosenversicherung? Soziale Praxis 1927, Nr. 20, Sp. 495.

2) Vgl. G.D.A.-Jahresbericht 1925, Berlin-Zehlendorf 1926, S. 106.

3) Auf eine knappe und eindrucksvolle Formel brachte die Gesolei-Ausstellung des D.H.V. diesen Gedanken durch die These: vermehrtes Wissen — verkürzte Stellenlosigkeit.

4) Vgl. z. B. Arbeitsmarktanzeiger 1925, Nr. 15, S. 1 („Die Bewerber werden auf Person und Kenntnisse schärfer geprüft").

5) Vgl. § 5, S. 37/38.

kurse der Organisationen ist die Verbindung des Gedankens der allgemeinen beruflichen Fortbildung mit dem der Ergänzung in denjenigen Fächern, in denen die betr. Angestellten besondere Lücken aufweisen. Das wird namentlich bei früheren Angestellten von Großbetrieben der Fall sein, deren tüchtige Spezialkenntnisse infolge der zunehmenden Arbeitsteilung in den Angestelltenberufen besonders geschätzt werden, deren einseitige Ausbildung aber in vielen Fällen die Ursache für eine längere Dauer der Stellenlosigkeit ist. 1) In Klein- und Mittelbetrieben ist eine umfassende, vielseitige Ausbildung fast immer unbedingt erforderlich, insbesondere ist hier auch die Beherrschung technischer Fächer, wie Kurz- und Maschinenschrift, von großer Bedeutung für die Existenzsicherheit der Angestellten in diesen Betrieben.

Was die Organisation der Fortbildungs- und Umschulungsarbeit anbelangt, so konnte diese in der Regel den schon vorhandenen Bildungseinrichtungen der Verbände ohne weiteres angegliedert werden. Je nach den einzelnen Verbänden und Landesteilen ist die Organisation eine sehr verschiedene. Maßgebend ist der Grundsatz, die Einrichtungen den lokalen Bedingungen und Bedürfnissen möglichst anzupassen; es herrscht das Prinzip der Dezentralisation. In den größeren Verbänden ist eine gewisse Zentralisierung jedoch dadurch gegeben, daß für größere Gebiete Bildungsobleute bestellt sind, die für ihren Bezirk das Bildungswesen berufsamtlich leiten. 2) In vielen Fällen werden die Einrichtungen auch in Verbindung mit den öffentlichen Arbeitsnachweisen oder anderen Organisationen getroffen. Derartige Veranstaltungen erfahren, wie erwähnt 3), durch die Finanzierung von Seiten des Reichs eine besondere Förderung. Eine solche Zusammenarbeit dürfte auch den Vorzug größerer Planmäßigkeit haben.

Zeitlich zuerst sind offenbar die Verbandsnachweise mit besonderen Stellenlosenkursen auf den Plan getreten. Es ist dies nicht zu verwundern, wenn man bedenkt, daß die Angestellten-Organisationen über langjährige Erfahrungen auf dem Gebiete des Bildungswesens verfügen und ihnen daher auch das Absinken des Bildungsniveaus zuerst ins Auge fallen mußte; zudem konnten sie auch die ganze bisherige Organisation der Berufsbildung ohne große Schwierigkeiten in den Dienst der neuen Aufgabe stellen.

Nach der Zusammensetzung der Teilnehmer sind die einzelnen Kurse entweder allgemeine Unterrichtskurse, die den Stellenlosen dann unentgeltlich zur Verfügung stehen 4), oder spezielle Kurse

1) G.D.A.-Jahresbericht 1926, Berlin-Zehlendorf 1927, S. 207.

2) So waren im D.H.V. 1925: 15 und 1926: 28 Bildungsobleute hauptamtlich tätig (vgl. Rechenschaftsbericht 1925, S. 143, 1916, S. 182); ehrenamtliche Kräfte wurden 1926: 1115 gezählt (ebenda).

3) Vgl. S. 125, Anm. 1.

4) Infolge der Unentgeltlichkeit der Kurse für Stellenlose und des dadurch bedingten Ausfalls an Einnahmen konnte nach Berichten des D.H.V. eine ca. 25 %ige Beteiligung der Stellenlosen von dem Verband gerade noch ertragen werden. Vgl. D.H.V.-Rechenschaftsbericht 1926, S. 183.

für die letzteren, die im Gegensatz zu den allgemeinen Unterrichtskursen ganz den besonderen Bedürfnissen der Teilnehmer angepaßt werden können und ebenfalls unentgeltlich sind. Die Stundenpläne umfassen teils nur technische Fächer, wie Stenographie und Maschinenschreiben, teils dehnen sie sich auf zahlreiche Unterrichtsgebiete wie Buchführung, Handelskunde, Reklamewesen, kaufmännisches Rechnen, Wirtschaftsgeographie, Staatsbürgerkunde und ähnliches aus. 1)

Die Zahl der Teilnehmer sucht man im Hinblick auf den Zweck der Kurse in der Regel nicht zu hoch festzusetzen; sie beträgt im Durchschnitt etwa 20 2); die Teilnehmer werden — soweit sie sich nicht selbst dazu melden — von den Verbandsnachweisen benannt. 3) Daß dabei nicht nur jüngere Angestellte in Betracht kommen, beweist die Tatsache, daß z. B. bei den Kursen des D.H.V. für Kaufmannsgehilfen des Textilfaches 28 Proz. ein Alter von unter 21 Jahren, 57 Proz. von über 21 bis 30 und 15 Proz. von über 30 Jahren hatten. 4) Die Dauer der Kurse beläuft sich je nach dem Gegenstand auf 4 bis 6 Wochen mit wöchentlich ca. 10 bis 30 Unterrichtsstunden 5); Lehrgänge für Maschinenschreiben endigen in der Regel erst nach Erreichung einer bestimmten Schreibgeschwindigkeit. 6)

Als Lehrer sind je nach Stoff- und Arbeitsgebiet geeignete Praktiker aus Mitgliederkreisen oder seminaristisch und akademisch gebildete Kräfte tätig 7). Bemerkenswert ist auch die Art des Lehrbetriebs, „die den erwachsenen Bildungssuchenden weniger als „Hörer“ oder gar Schüler abstempelt, sondern ihn — trotz disziplinierter Lernarbeit — in eine echte Arbeitsgemeinschaft stellt“ 8).

Was die Erfahrungen mit den besonderen Stellenlosenkursen angeht, so waren diese bei den ersten Kursen nach der Inflation im allgemeinen ziemlich ungünstig, wozu der Umstand mitgewirkt haben mag, daß die Verschlechterung der Arbeitsmarktlage noch nicht den Umfang angenommen hatte, wie etwa in den Jahren 1926 und 1927. Das Gaubildungsamt Berlin des D.H.V. teilte mit, daß die Teilnehmer an den ersten Kursen im Jahre 1924 und 1925 als Folgeerscheinung der Inflation noch wenig Lebensernst an den Tag gelegt hätten, und daß demzufolge zahlreiche Teilnehmer abgesprungen wären. Nach dem Jahresbericht des D.H.V. 1926 9) hat sich aber der Eifer zum Durchhalten und zum Lernen merklich gehoben,

---

1) Mitteilung des G.D.A.

2) Mitteilung von Verbandsseite.

3) desgl.

4) Thiel, Für oder gegen Ersatzkassen in der Arbeitslosenversicherung? Soziale Praxis 1927, Nr. 20, Sp. 495.

5) Zum Teil handelt es sich um Tages-, zum Teil um Abendkurse.

6) Mitteilung von Verbandsseite.

7) D.H.V.-Rechenschaftsbericht 1926, 183.

8) ebenda 1925, S. 142.

9) ebenda 1926, S. 183.

„so daß der Proz.=Satz der vom Unterricht Abspringenden sich seit Beendigung der Inflation von etwa 40 auf 15 bis 20 gesenkt hat".

Der Erfolg der Kurse, insbesondere in bezug auf die Hebung der Ausstellungsmöglichkeiten, ist unbestritten. Doch ist es schwer, zahlenmäßige Angaben darüber zu beschaffen, weil man nicht nachweisen kann, ob der Betreffende, der später eine Anstellung erhält, diese lediglich auf Grund der Fortbildung erreicht hat.

Im allgemeinen darf für die gesamte Angestelltenfortbildung gesagt werden, daß es gelungen ist, durchschnittlich etwa 60 Proz. der Kursusteilnehmer wieder in Stellung zu bringen. 1) Ein besonders überraschendes Ergebnis teilte der D.H.V. mit: von 150 Teilnehmern mehrerer Ende 1925 vom D.H.V. Berlin veranstalteter Stellenlosen-Fortbildungskurse waren 74 Teilnehmer 8 Tage nach Beendigung der Kurse in Stellung, der größte Teil der übrigen, nämlich weitere 46 Teilnehmer, konnte im Laufe von zwei Monaten eine Stellung erhalten.

Was schließlich den Umfang der veranstalteten Kurse angeht, so haben die beiden größten Verbände, der D.H.V. und G.D.A., hierüber folgende Statistik veröffentlicht: 2)

Art der Veranstaltungen	1923			1924			1925			1926	
	Zahl	Zahl d. Teiln. Geh.	Lehrl.	Zahl	Zahl d. Teiln. Geh.	Lehrl.	Zahl	Zahl d. Teiln. Geh.	Lehrl.	Zahl	Teiln. zus.
D. H. V.											
Unterr. Kurse	228	2335	1730	1160	10 900	9 747	1137	11 187	7 661	1492	24 241
Berufl. Vortäge	43	784	—	708	22 000	1 320	564	25 478	17 150	1246	58 529
Besichtigungen	—	—	—	314	10 220	1 080	604	22 428	3 308	503	24 095
Arbeitsgemsch.	—	—	—	74	1 295	—	91	1 193	170	168	2 865
G. D. A.											
Unterr. Kurse							409	8 613		711	11 597
Vortäge							610	30 617		145	5 336
Besichtigungen							339	20 002		249	12 210
Arbeitsgemsch.							—	—		23	336

Eine entsprechende Zusammenstellung der Bildungsveranstaltungen ist für die öffentlichen Arbeitsnachweise nicht möglich, da hierüber Angaben sämtlicher öffentlichen Stellen nicht vorliegen. Die fortlaufend im Arbeitsmarktanzeiger 3) veröffentlichten Berichte lassen jedoch erkennen, daß die öffentlichen Arbeitsnachweise, zumindest deren

1) Kasteleiner, Erwerbslosenschulung und Facharbeitermangel. Der Arbeitgeber, 18. Jahrgang, Nr. 2, S. 30.

2) D.H.V.-Rechenschaftsbericht 1925, S. 142; 1926, S. 183. G.D.A.-Jahresbericht 1925, S. 108; 1926, S. 208. Über die reinen Stellenlosenkurse waren Zahlenangaben nicht zu erhalten. Die obige Zusammenstellung beweist aber, welche Bedeutung der beruflichen Fortbildung der Verbände namentlich seit Beendigung der Inflation zukommt.

3) Beilage über die Arbeitsmarktlage der Angestellten.

größere Angestellten-Abteilungen, auf dem Gebiete der Schulung der Stellenlosen keine geringere Tätigkeit entfaltet haben als die Verbands-Arbeitsnachweise. Auch über die Erfolge mit den Stellenlosenkursen sprechen sich die betr. Arbeitsnachweise durchweg in günstigem Sinne aus. 1) Man wird dieses Ergebnis verständlich finden, wenn man berücksichtigt, daß den öffentlichen Arbeitsnachweisen zur Durchführung der Kurse im allgemeinen erheblich größere Geldmittel zur Verfügung stehen als den Arbeitsnachweisen der Angestellten-Organisationen.

Eine Besonderheit der seitens der öffentlichen Arbeitsnachweise durchgeführten Maßnahmen dürfte es sein, daß diese Arbeitsnachweise auch die Umschulung stellenloser Angestellten in andere als die Angestelltenberufe vorgenommen haben 2); die öffentlichen Arbeitsnachweise konnten sich dieser Aufgabe unterziehen, weil sie den Ueberblick über sämtliche Teil-Arbeitsmärkte besitzen und beruflich nicht so gebunden sind wie die Verbandsnachweise.

— — —

§ 22. Sonstige Maßnahmen.

Der Vollständigkeit wegen mögen auch die übrigen Maßnahmen der Angestelltenverbände zur Verminderung der Stellenlosigkeit kurz dargelegt werden, die jedoch an Bedeutung hinter den bereits besprochenen Maßnahmen durchaus zurücktreten. Außer solchen, die auf die Beseitigung von Mängeln im Arbeitsnachweiswesen, besonders deren Organisation hinzielen, handelt es sich um Maßnahmen, die nur unwesentlichen Einfluß auf die Arbeitsmarktregulierung auszuüben vermögen. Von den letzteren sind hauptsächlich folgende erwähnenswert.

Als eine der dringlichsten Aufgaben als Folge der Krise der Jahre 1923/24 erwies es sich, einwandfreie Zahlen über die Lage auf dem Angestelltenmarkte durch eine umfassende Erhebung im ganzen Reich zu erhalten, die namentlich vom D.H.V. stark propagiert wurde. Denn, wie oben erwähnt 3), vermochten die bisherigen Methoden der Statistik über wichtige Fragen des Angestelltenmarkts keine Aufschlüsse zu geben. Das Ergebnis der Bemühungen war die Anordnung der bekannten Erhebung vom 16. 7. 1925, die ein klares Bild über die Verhältnisse auf dem Angestelltenmarkte lieferte und deren Resultate auch in der vorliegenden Arbeit verschiedentlich verwendet werden konnten. Als Ergänzung dieser amtlichen Erhebung

---

1) Vgl. z. B. Beilage zum Arbeitsmarktanzeiger 1925, Nr. 19, S. I, Nr. 28, S. I, Nr. 33, S. I, Nr. 37, S. I, Nr. 46, S. II, 1926, Nr. 3, S. I, Nr. 15, S. II, Nr. 32, S. II, Nr. 45, S. II.

2) Vgl. z. B. Erlaß des Präsidenten der Reichsarbeitsverwaltung vom 20. 8. 1927 — Nr. I A 3508/27 — betr. Umschulung erwerbloser Angestellter zu Facharbeitern für die Textilindustrie. Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten, S. 56.

3) Vgl. § 2 dieser Arbeit.

veranstaltete der D.H.V. am gleichen Tage eine Erhebung, die die besonderen Verhältnisse in seinem Verband beleuchten und zum Vergleich mit den Ergebnissen der ersteren dienen sollte. 1)

Des weiteren sind die Bestrebungen der Organisationen zu nennen, die auf eine gesetzliche materielle Hilfe der Stellenlosen hinzielen. Als die öffentliche Unterstützung noch in der Form der Erwerbslosenfürsorge bestand und die Bedürftigkeitsprüfung einen großen Teil der Angestellten von der Unterstützung ausschloß, war man vor allem bemüht, besondere Mittel zur Unterstützung derjenigen Angestellten zu beantragen, die von der Stellenlosigkeit besonders hart betroffen wurden 2). Einen bedeutsamen Erfolg stellt ferner die von den Angestelltenverbänden beantragte und erreichte Ausdehnung der Erwerbslosenfürsorge-Bestimmungen auf die höher bezahlten Angestellten (mit einem Jahreseinkommen bis zu 6000 Mk.) dar. 3) Endlich verdienen in dieser Hinsicht noch Erwähnung die Bestrebungen eines Teils der Angestellten-Organisationen bei der Beratung des Entwurfs des Arbeitslosenversicherungsgesetzes. Hier waren die nicht freigewerkschaftlich organisierten Angestelltenverbände, besonders der D.H.V. vor allem bemüht, die Lohnklasseneinteilung des Gesetzentwurfs in dem Sinne abzuändern, daß sie den besonderen Anforderungen der Angestelltenschaft besser gerecht wurde 4). Wesentlich auf diese Verbände dürfte es zurückzuführen sein, daß die Zahl der Lohnklassen, besonders der oberen, erheblich vermehrt wurde.

Neben den Bestrebungen, den stellenlosen Angestellten die erforderliche materielle Hilfe aus öffentlichen Mitteln angedeihen zu lassen, sind noch die Maßnahmen von Bedeutung, die eine Beseitigung von Mängeln in der Organisation des Arbeitsnachweiswesens bezwecken. Diese Maßnahmen sind deswegen als solche der Arbeitsmarktpolitik anzusehen, weil sie die Vermittlungstätigkeit erleichtern und verbessern und somit den Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt fördern sollen. In dieser Hinsicht wandten sich die Angestellten-Organisationen namentlich gegen die Stellenvermittlung durch Chiffre-Anzeigen, die in zahlreichen Fällen äußerst schädliche Wirkungen nach sich zieht 5). Sie ist vielen unzuverlässigen Firmen ein Mittel, sich ihren

---

1) Die Ergebnisse der Erhebung des D.H.V. sind zusammengefaßt in der Schrift „Die Stellenlosigkeit der Kaufmannsgehilfen", 2. Schriftenreihe des D.H.V., Nr. 7.

2) Vgl. z. B. Afa-Bundeszeitung 1926, Nr. 3, S. 51; Deutsche Werkmeisterzeitung 1925, Nr. 45, S. 552.

3) Vgl. Gesetz zur Änderung der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge vom 17. 1. 1926 und 7. Ausführungsverordnung zur Verordnung über Erwerbslosenfürsorge vom 21. 1. 1926.

4) Vgl. Münnich, Der Stellennachweis im Kaufmannsberufe. Deutsche Handelswacht, 34. Jahrg., Nr. 4, S. 83; ferner Brost, Erwerbslosenfürsorge — Arbeitslosenversicherung. Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht 1927, Heft 3, S. 103.

5) Vgl. Deutsche Technikerzeitung 1925, Nr. 6, S. 68; Deutsche Handelswacht 1925, Nr. 8, S. 123.

Verpflichtungen zu entziehen und die Bewerber, die oft nicht einmal ihre Bewerbungspapiere zurückerhalten, zu übervorteilen. Dies gelingt den betr. Firmen häufig dadurch, daß sie den — meist unorganisierten — Bewerbern völlig unzulängliche Angebote machen, die von diesen in Unkenntnis der Dinge häufig genug angenommen werden 1). Dem Bewerber selbst fehlt jede Möglichkeit festzustellen, ob eine Bewerbung für ihn von Vorteil ist und ob seine Forderungen den Ansprüchen, die an ihn gestellt werden, entsprechen 2). So sind nach einer Mitteilung von Verbandsseite 3) die Fälle nicht selten, wo ein sich auf Chiffre-Anzeigen bewerbender Angestellter die Erfahrung machen muß, daß er sich bei seiner eigenen Firma beworben hat, wie es auch vorgekommen sein soll, „daß Firmen durch Erlaß von Chiffreanzeigen zu ermitteln versucht haben, welche ihrer Angestellten sich mit dem Gedanken eines Stellenwechsels tragen" 4). Verstärkt werden die Bedenken dadurch, daß die Aufgeber von Chiffre-Anzeigen häufig Schwindelfirmen sind, die unter diesem Deckmantel ihr unsauberes Gewerbe betreiben. Namentlich machen derartige Firmen ein Geschäft daraus, „stellenlose Angestellte durch Chiffreanzeigen, die das Beilegen von Porto fordern, dadurch zu schädigen, daß das Porto eingehalten und auf das Arbeitsangebot überhaupt nicht geantwortet wird" 5). Trotz einmütiger Stellung der Angestellten-Organisationen 6) ist es bisher nicht gelungen, die Vermittlung durch Chiffre-Anzeigen zu beseitigen. 7)

Das Gleiche gilt von einem anderen Schritt, den die Organisationen zur Behebung der Arbeitsmarktlage unternommen haben, nämlich bezgl. der Frage der Einführung einer Meldepflicht für alle frei werdenden Stellen. 8) Eine solche Möglichkeit, wenn auch in sehr beschränktem Umfange, war durch das Arbeitsnachweisgesetz von 1922 (§ 49) und ist auch durch das Gesetz vom 16. 7. 1927 (§ 65) gegeben. Von dieser Ermächtigung ist aber bisher kein Gebrauch gemacht worden, da die Zweckmäßigkeit einer solchen Maß-

---

1), 2) und 3) Mitteilungen des Zentralverbands der Angestellten.

4) Deutsche Technikerzeitung 1925, Nr. 6, S. 68.

5) Aus einer gemeinsamen Eingabe der Spitzenverbände an die Reichsarbeitsverwaltung vom Februar 1925. Deutsche Handelswacht, 32. Jahrg., Nr. 8. S. 123.

6) Vgl. die von den Angestelltenvertretern aller Richtungen einstimmig angenommenen Leitsätze des Unterausschusses des Sozialen Ausschusses des Reichstags. Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten, S. 3.

7) Im Reichstag wurde lediglich eine Entschließung angenommen, die Reichsregierung zu ersuchen, „unverzüglich eine Änderung des Reichspressegesetzes in die Wege zu leiten, um die Mißstände, die sich auf dem Gebiete der Chiffre-Anzeigen herausgebildet haben, zu beseitigen." Ebenda, S. 2. Eine gesetzliche Regelung ist bisher nicht erfolgt.

8) Auch hier sind gesetzliche Maßnahmen noch nicht beschlossen worden. Vgl. die in Anm. 7 genannte Entschließung des Reichstags.

nahme sehr umstritten und vom Ausland durchweg über ungünstige Erfahrungen mit der Meldepflicht berichtet worden ist 1). Die öffentlichen Arbeitsnachweise haben eine Beseitigung der größten Mängel auf zweierlei Weise zu erreichen versucht. Einmal haben sie die Behörden zur Anmeldung ihres Bedarfs an Angestellten bei den öffentlichen Arbeitsnachweisen veranlaßt und ferner die tarifvertragliche Regelung der Meldepflicht nach Möglichkeit gefördert. 2) Daß derartige Vereinbarungen bisher aber noch keine große Bedeutung erlangt haben, beweisen folgende Zahlenangaben 3):

	Tarifvertr. für Angest.	Betriebe	mit besch. Personen überhaupt	dar. weibl.
Am 1. 1. 1926 standen in Kraft	1 607	206 557	1 681 737	512 639
Die Benutzung eines A. N. hatten vereinb.	258	16 919	200 510	64 847

1) Vgl. die Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten, S. 11/12.

2) Mitteilung des Leiters des öffentlichen Arbeitsnachweises Münster, Herrn Dr. Wolf. Praktisch geschieht diese Förderung meist in der Weise, daß der öffentliche Arbeitsnachweis die Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu veranlassen sucht, bei den Tarifvertragsverhandlungen auch der Frage der Regelung der Meldepflicht in den Verträgen ihre Aufmerksamkeit zu schenken. Natürlich kann es sich immer nur um Anregungen gegenüber den Vertragsparteien handeln. Die Angestellten-Organisationen, die sich für die Existenz ihrer eigenen Verbandsnachweise einsetzen, sind allerdings auch kaum geneigt, derartige Bestrebungen zu unterstützen.

3) Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten, S. 13.

9. Kapitel.

Die Unterstützungstätigkeit der Organisationen gegenüber ihren stellenlosen Mitgliedern.

§ 23. Grundsätze und Motive der Unterstützungstätigkeit.

Der Arbeitsvermittlung und dem größten Teil der übrigen Maßnahmen der Angestellten-Organisationen, die man als „vorbeugende Fürsorge" bezeichnen kann, steht die Unterstützungstätigkeit der Verbände, die „rein unterstützende Fürsorge" gegenüber. Sie ist zwar keine eigentliche Maßnahme des Arbeitsmarktausgleichs mehr, hat jedoch so zahlreiche Berührungspunkte mit der Arbeitsvermittlung und anderen Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, daß sie trotzdem arbeitsmarktpolitischen Charakter trägt. 1) Namentlich besteht zwischen der Arbeitsvermittlung und der Erwerbslosenfürsorge „eine innere Verbundenheit und ein Verhältnis gegenseitiger Ergänzung. Mögen sie, wie früher in der Hand von Verbänden und Privaten, mögen sie in der öffentlichen Hand liegen; es ist schwer, sich die eine Einrichtung ohne die andere vorzustellen. Wo man eine besondere Fürsorge für arbeitsfähige, aber unfreiwillig Arbeitslose schafft, bedarf man des Arbeitsnachweises, um eben die Grundlage dieser Fürsorge, die unfreiwillige Arbeitslosigkeit, feststellen zu können. Und wo andererseits die Arbeitsvermittlung systematisch betrieben wird, ergibt sich zwangsläufig die Folgerung, daß man sich nun auch derer annimmt, die durch die Arbeitsvermittlung im Augenblick nicht unterzubringen sind". 2)

Die Stellenfürsorge der Verbände spielt auch heute — wenigstens bei den Organisationen der Angestellten — noch eine beachtenswerte Rolle. Historisch betrachtet, ist ihre Existenz bedeutend älter als die der öffentlichen Fürsorge. In den Arbeitergewerkschaften findet sie sich bereits in den vierziger Jahren des vorigen Jahrhunderts in der Form der Reiseunterstützung und seit Ende der siebziger Jahre als besondere Fürsorge für Arbeitslose. 3) Ihre Hauptentwicklung nimmt die Arbeitslosenhilfe der Arbeiter-Organisationen jedoch erst im ersten Jahrzehnt des 20. Jahrhunderts, besonders seit der Zustimmung des

---

1) Wie auch die öffentliche Arbeitslosenunterstützung durchaus zu den Maßnahmen staatlicher Arbeitsmarktpolitik gerechnet wird. Berger zählt nur die Unterstützungstätigkeit zu den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im weiteren Sinne, während er die im 8. Kapitel dieser Arbeit behandelten Maßnahmen als außerordentliche (besondere) Maßnahmen bezeichnet. Vgl. Berger, Systematik der Arbeitsmarktpolitik. Internationale Rundschau der Arbeit, 4. Jahrg. Heft 2, S. 116 ff.

2) Benda, Arbeitsnachweis und Erwerbslosenfürsorge. Reichsarbeitsblatt 1925, Nr. 2, S. 30, nichtamtlicher Teil.

3) Vgl. Horrenburg, Die Arbeitslosenversicherung und die Werkmeister. Deutsche Werkmeisterzeitung 1924, Nr. 47, S. 538. Die erste gewerkschaftliche Arbeitslosenunterstützung wurde 1879 vom Buchdruckerverband eingeführt.

Stuttgarter Gewerkschaftskongresses im Jahre 1902, der sich ausdrücklich für die Einführung der Arbeitslosenunterstützung durch die Gewerkschaften aussprach. 1)

Demgegenüber ist die Verbandsunterstützung für Angestellte, wie auch die Angestelltenbewegung selbst, erst späteren Datums. Die erste satzungsgemäß geregelte Stellenlosenkasse rief der Verein für Kaufleute in Berlin 1885 ins Leben. 2) Die meisten derartigen Kassen entstanden jedoch erst im Anfang des 20. Jahrhunderts, so die des D.H.V. im Jahre 1908 3) und des Deutschen Werkmeisterverbandes im Jahre 1910 4).

Die Gründe für die Einrichtung von Verbands-Stellenlosenunterstützungen sind verschiedener Art.

Der Hauptbeweggrund ist ursprünglich in dem Streben der Organisationen zu suchen, ihren Mitgliedern für den Fall der Stellenlosigkeit eine wirksame Hilfe angedeihen zu lassen. Die Verbands-Stellenlosenkasse ist zunächst als eine ausgesprochene Wohlfahrtseinrichtung anzusehen, die umso wichtiger war, als die öffentliche Arbeitslosenunterstützung erst bedeutend später einsetzte und einem Teil der Angestellten erst in jüngster Zeit zugute kam. 5) Heute aber ist die Bedeutung des Unterstützungsmotivs nicht mehr so groß wie früher. 6) Da die öffentliche Erwerbslosenfürsorge einen erheblichen Teil der Angestellten durch die Bedürftigkeitsprüfung von der Gewährung von Mitteln ausschloß, ist die Verbandshilfe häufig auch als Ergänzung zu der ungenügenden öffentlichen Hilfe gedacht. 7) Nachdem durch das Gesetz vom 16. 7. 1927 (§ 105) in der Form der Lohnklassen auch für die höher bezahlten Arbeitnehmer eine angemessene Unterstützung eingeführt worden ist, kann die Verbandsunterstützung nicht mehr als n o t w e n d i g e Ergänzung der öffentlichen Hilfe angesehen werden.

Ein weiterer Grund der Einrichtung von Verbands-Stellenlosenunterstützungen war der, daß sie den Stellenlosen der Notwendigkeit entheben soll, um jeden Preis eine Beschäftigung zu suchen und so die in Stellung befindlichen Kollegen im Gehalt zu unterbieten. Die

---

1) Michalke, Die Arbeitsnachweise der Gewerkschaften im Deutschen Reich, S. 265/66.

2) Vgl. Horrenburg, Die Arbeitslosenversicherung und die Werkmeister. Deutsche Werkmeisterzeitung 1924, Nr. 47, S. 538.

3) Wischer, Franz, Berufsständische Arbeitslosenfürsorge. Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht, 1926, Nr, 4, S. 158.

4) Horrenburg, a. a. O. S. 538.

5) Durch die Einbeziehung aller der Angestelltenversicherung unterliegenden Angestellen in die Erwerbslosenfürsorge durch Gesetz vom 17. 1. 1926 (R. G. Bl. I S. 89). Das neue Arbeitslosenversicherungsgesetz behält diese Bestimmung sinngemäß bei (§ 69).

6) Vgl. Deutsche Technikerzeitung 1926, Nr. 33, S. 429.

7) Vgl. „350 000 Angestellte marschieren“, herausgegeben vom G. D. A., 1926, S. 6.

Stellenlosenunterstützung der Verbände ist, wie der Butab betont, ein „Hilfsmittel ... im Kampfe um die Erhaltung einer bereits errungenen Lohn- oder Gehaltshöhe. Sie tritt am meisten in die Erscheinung in Zeiten wirtschaftlichen Niedergangs und kann dann dazu dienen, das für die in Stellung befindlichen Angestellten so schädliche Unterbieten der Gehälter — wozu der Stellenlose leicht geneigt ist — wenn auch nicht ganz zu verhindern, so doch einzuschränken ..." 1)

Aus den beiden genannten Motiven ergibt sich ein weiterer Gesichtspunkt, nämlich der, durch die Stellenlosenunterstützung ein wirksames Anziehungs- und Werbemittel für den betr. Verband zu besitzen, der so als Versicherungsgesellschaft gegen die Gefahr der Arbeitslosigkeit erscheint. Es darf in diesem Zusammenhange auf die Ausführungen über die verbandsegoistische Orientierung der Verbandsnachweise verwiesen werden. 2)

Wenn man von dem letzteren Motiv einmal absieht, so lassen sich hauptsächlich zwei Wurzeln der Verbandsunterstützungstätigkeit feststellen, der reine Wohlfahrts- und der gewerkschaftliche Kampf-Charakter. Ihre Bedeutung zueinander ist in den einzelnen Verbänden durchaus verschieden. Im allgemeinen läßt sich wohl sagen, daß, je mehr gewerkschaftlichen Kampfcharakter ein Verband besitzt, desto mehr das reine Unterstützungsmotiv in den Hintergrund tritt. So wurde diese Frage z. B. in dem freigewerkschaftlichen Bund der technischen Angestellten und Beamten aus Anlaß der Einführung eines Sonderbeitrags zur Unterstützung der Stellenlosen stark diskutiert und von der maßgebenden Richtung des Bundes betont, daß man „Gefahr laufe, bei Aufrechterhaltung der Unterstützung die gewerkschaftlichen Aufgaben des Bundes zu vernachlässigen und aus einer Gewerkschaft ein Unterstützungsverein zu werden" 3).

Hierzu ist jedoch zu sagen, daß das Gewerkschafts- und das Unterstützungsprinzip sich gegenseitig nicht ausschließen, sondern in der Regel ergänzen und einander bedingen. Beide Prinzipien weisen in den einzelnen Organisationen nur graduelle Verschiedenheiten auf. Auch Verbände mit ausgesprochen gewerkschaftlichem Kampfcharakter, die also die Unterstützung vorwiegend aus Gründen der Lohnregulierung gewähren, können das Fürsorgeprinzip — schon mit Rücksicht auf die Konkurrenz der Verbände untereinander und mit den öffentlichen Arbeitsnachweisen — nicht vernachlässigen, zudem sind die beiden Prinzipien auch praktisch gar nicht zu trennen.

Als Grundsatz einer gewerkschaftlichen V e r b a n d s -Unterstützung darf es endlich angesehen werden, daß nicht jedes Wirtschaftsgebiet und auch nicht immer jede Berufsgruppe für sich die ihr eigentümliche Gefahr der Arbeitslosigkeit trägt, sondern daß der ganze Verband als Gefahrengemeinschaft auftritt. Gegenüber der Betonung der beruflichen

---

1) Deutsche Technikerzeitung 1926, Nr. 42, S. 554; vgl. ferner Deutsche Technikerzeitung 1924, Nr. 23, S. 302.

2) Vgl. § 8 dieser Arbeit.

3) Vgl. Deutsche Technikerzeitung 1926, Nr. 27, S. 354.

Gefahrengemeinschaft treten also die Gesichtspunkte der räumlichen und zeitlichen Gefahrengemeinschaft durchaus in den Hintergrund.

§ 24. Form und Umfang der Unterstützung.

Im ganzen betrachtet, läßt sich sagen, daß bei aller Verschiedenheit im einzelnen die Form der Verbands-Stellenlosenunterstützung im allgemeinen die einer Mittelstellung zwischen Fürsorge und Versicherung einnimmt.

Zum Beweise mögen kürz die Merkmale beider Unterstützungsprinzipien, wie sie sich in der Verbandsunterstützung finden, hervorgehoben werden. Versicherungscharakter tragen hauptsächlich folgende Grundsätze. Zunächst erfolgt die Aufbringung der Mittel durch die Beteiligten; dabei ist es ohne Bedeutung, ob dies durch besondere Versicherungsbeiträge oder durch die Mitgliederbeiträge, von denen ein Teil den Unterstützungseinrichtungen überwiesen wird, geschieht. 1) Sodann besteht auch meist eine feste Verbindung von Beitrag und Leistung insofern, als in der Regel denen, die Beiträge zur Unterstützung gezahlt haben, auch die Leistungen zugute kommen und eine Bedürftigkeitsprüfung, das Merkmal jeder Fürsorge, im allgemeinen nicht stattfindet. 2)

Fürsorgecharakter hat demgegenüber vor allem die Bestimmung der meisten Verbandseinrichtungen, daß ein Rechtsanspruch auf die Leistungen nicht eingeräumt wird. 3) Die beiden Ausnahmen von einer derartigen Regelung stellen die Stellenlosenkassen des D.H.V. und des israelitischen Stellenlosen- und Versicherungsvereins zu Frankfurt a. M. dar, die einen Rechtsanspruch auf Leistungen gewähren und als vollgültige Form einer Stellenlosen*versicherung* anzusehen sind, weshalb sie auch dem Reichsaufsichtsamt für Privatversicherung unterstellt sind. 4) Die übrigen Organisationen, die Unterstützungen gewähren, haben eine weniger strenge Form der Stellenlosenhilfe gewählt, wie im folgenden im einzelnen ersichtlich ist. Zu diesen Verbänden gehören in der Hauptsache folgende: der G.D.A., Z.d.A., V.W.A., „Vela", K.K.V., Deutscher Bankbeamtenverein, Allgemeiner Verband der deutschen Bankangestellten, Butab, Deutscher Werkmeisterverband, Polier-, Werk- und Schachtmeisterbund.

Was den Kreis der Anspruchsberechtigten anbetrifft, so ist dieser bei der Verbandsunterstützung durchweg in ähnlicher Weise um-

1) Bei einer Staffelung der Mitgliedsbeiträge nach dem Verdienst kann man sogar von einer Art von Lohnklassen wie in der Arbeitslosenversicherung sprechen.

2) Eine solche Prüfung erfolgt, wie festgestellt, nur bei der Vereinigung der leitenden Angestellten und dem Verband katholischer kaufmännischer Vereinigungen.

3) Vgl. z. B. die Bestimmungen über die Stellenlosenkasse des G.D.A., § 1, und der Vereinigung der leitenden Angestellten, § 6. Die Satzungen der meisten Kassen erwähnen dies nicht ausdrücklich.

4) Wischer, Berufsständische Arbeitslosenfürsorge. Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht 1926, Nr. 4, S. 159.

grenzt wie bei der öffentlichen Erwerbslosenfürsorge bezw. Arbeitslosenunterstützung. Dort wie hier hat Anspruch auf Unterstützung, wer arbeitsfähig, arbeitswillig, aber unfreiwillig erwerbslos ist, wobei jedoch betont werden mag, daß diese Formulierung in den Satzungen der Verbands-Stellenlosenkassen nicht immer so klar umrissen ist. Während die Arbeitsfähigkeit und die Unfreiwilligkeit der Stellenlosigkeit 1) von den meisten Verbandskassen ausdrücklich als Voraussetzung der Unterstützung betont werden 2), ist das Erfordernis der Arbeitswilligkeit fast nur mittelbar aus den Bestimmungen zu schließen, so aus der Vorschrift, daß der Stellenlose sich eifrig um Erlangung einer neuen Stelle bemühen soll, und daß er ihm nachgewiesene Stellen nicht ohne triftigen Grund ausschlagen darf. 3) Aehnlich wie bei der öffentlichen ist auch bei der Verbandsunterstützung eine Art Anwartschaftszeit vorgesehen, die jedoch weniger an eine bestimmte Beschäftigungszeit vor Beginn der Stellenlosigkeit, als an eine gewisse Dauer der Verbandsmitgliedschaft 4) geknüpft ist; lediglich der V.W.A. und G.D.A. schreiben außerdem den Nachweis einer mindestens sechsmonatigen ununterbrochenen Beschäftigung vor.

Das Verfahren zur Erlangung der Stellenlosen-Unterstützung ist bei den verschiedenen Organisationen fast übereinstimmend geregelt. Die Satzungen sehen im allgemeinen die Stellung eines Antrages nach vorgedrucktem Fragebogen vor, der alle für die Entscheidung über die Bewilligung der Unterstützung wichtigen Fragen enthält 5); ferner wird von allen Verbänden die sofortige Inanspruchnahme der Verbandsstellenvermittlung vorgeschrieben. Auch nach der Genehmigung des Antrags ist der Stellenlose verpflichtet, sich wöchentlich mehrmals, in der Regel drei Mal, beim Stellennachweis zu melden 6), eine Bestimmung, die einerseits der Kontrolle der Stellenlosen, andererseits seiner baldigen Vermittlung in eine neue Stelle dient. Außer

1) Schwierigkeiten bei der Feststellung des Begriffs der verschuldeten und unverschuldeten Arbeitslosigkeit haben sich bei den berufsständischen Arbeitslosenkassen nach Angaben des D.H.V. nie ergeben. Vgl. Wischer, a. a. O. S. 159.

2) Bestimmungen der Stellenlosenkasse des D.H.V., § 3, Nr. 1 und 7, des V.W.A. Nr. 1b und 10c, des G.D.A., § 8, Nr. 2 und 12.

3) ebenda, D.H.V., § 3, Nr. 4c, V.W.A., Nr. 10a, G.D.A. § 8 Nr. 10.

4) Nach den Bestimmungen beträgt sie beim D.H.V. (§ 3, Nr. 1,) V.W.A. (Nr. 1a) und G.D.A. (§ 3 Nr. 1) zwei Jahre, beim Z.d.A. (§ 78 der Verbandssatzung) 1 Jahr.

5) So über die gesamten persönlichen und beruflichen Verhältnisse des Antragstellers, namentlich auch über die letzte Stellung und den Grund der Stellenlosigkeit.

6) Diese Bestimmung ist nach Mitteiluugen des D.H.V., G.D.A. und V.W.A. von jeher in den Satzungen dieser Verbände enthalten gewesen und nicht erst unter dem Einfluß der Erwerbslosenfürsorge aufgenommen worden. Der G.D.A. erklärt dazu noch, daß die Handhabung der Kontrolle bei den einzelnen Verbänden naturgemäß etwas liberaler als bei den öffentlichen Arbeitsnachweisen sei, daß aber aus Verantwortung gegenüber dem Mitgliedervermögen Fälle eines unberechtigten Bezugs von Stellenlosenrente möglichst ausgeschieden werden müßten.

durch den Stellennachwuchs geschieht die Kontrolle der Unterstützungsbezieher auch durch die ehrenamtlichen Verbandsorgane, besonders die Vertrauensleute, die „nicht dulden, daß auch auf ihre Kosten Einrichtungen des Verbandes unberechtigt in Anspruch genommen werden“ 1). Und tatsächlich ist diese Kontrolle so gut, daß z. B. bei der Stellenlosenkasse des D.H.V. in den ersten neun Jahren ihres Bestehens nur drei Fälle einer mißbräuchlichen Benutzung festgestellt worden sind 2), wenigstens wird das Ergebnis als Folge der vom Verband ausgeübten Kontrolle bezeichnet.

Die Zahlung der Unterstützung ist — wiederum ein Analogon zu der öffentlichen Regelung — an eine Warte- oder Karenzzeit geknüpft, die durchweg 14 Tage, also länger als bei der öffentlichen Arbeitslosenunterstützung 3) beträgt 4). Diese Bestimmung besteht für die Stellenlosenkasse der größeren Verbände im allgemeinen seit deren Gründung, ist also nicht auf einen Einfluß der öffentlichen Regelung zurückzuführen. 5)

Was endlich die Höhe der Unterstützung betrifft, so ist diese — je nach der Leistungsfähigkeit des betr. Verbandes — außerordentlich verschieden geregelt. Immer aber ist sie gebunden an die Dauer der Mitgliedschaft des Verbandes, die Höhe der geleisteten Beiträge und evtl. den Familienstand.

Um eine Vorstellung von dem Umfang der Unterstützungen zu geben, mögen die Unterstützungssätze 6) der wichtigsten Organisationen kurz angeführt werden.

So gewährt die Stellenlosenkasse des D.H.V., der als größter Angestelltenverband auch besonders leistungsfähig ist, folgende Sätze:

Nach einer Mitgliedschaft von	2	6	10	15	20	25 Jahren
monatlich *M*	20 (15)	32 (24)	48 (36)	60 (45)	80 (60)	100 (75)
bis zu	3	4	5	7	9	12 7) Monaten

Der D.H.V. betont, daß die Unterstützungen den anspruchsberech-

1) Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht 1927, Nr. 3, S. 105.

2) Vgl. Wischer, Berufsständische Arbeitslosenfürsorge. Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht, 1926, Nr. 4, S. 159.

3) Diese wird nach 7 Tagen gewährt (§ 110 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vom 16. 7. 1927).

4) Vgl. Satzungen der Stellenlosenkasse des D.H.V. (§ 3 Nr. 3), V.W.A. (Nr. 3), G.D.A. (§ 6); Verbandssatzung des Z.d.A. (§ 77).

5) Mitteilungen an den Verfasser.

6) desgl.

7) Diese Sätze gelten ab 1. 3. 1926; die eingeklammerten Unterstützungssätze werden bei Zahlung eines geringeren Beitrages gewährt, der sich wiederum nach der Höhe des Einkommens richtet. Weitere Staffelungen der Unterstützungssätze werden nicht gemacht.

tigten Mitgliedern ohne Rücksicht darauf gezahlt werden, ob sie gleichzeitig die öffentliche Arbeitslosenunterstützung beziehen oder nicht. 1)

Der G.D.A. als Rechtsnachfolger mehrerer alter Verbände, die gerade auf dem Gebiete der Stellenlosenhilfe führend waren, ist ebenfalls in der Lage, beachtenswerte Unterstützungen zu gewähren, wie folgende Sätze beweisen. Das Stellenlosengeld beträgt

nach	2	5	10	15	20 jähr. Mitgliedschaft
monatlich	24	30	36	48	60 ℳ
bis zu	3	4	5	6	7 Monaten

Außerordentlich differenziert sind die Unterstützungssätze des Z.D.A. Entsprechend den verschiedenen Abstufungen der Mitgliedsbeiträge gewährt der Verband folgende verschiedenen Sätze:

in der Beitragsklasse 1 täglich 1,— RM
in der Beitragsklasse 2 täglich 1,25 RM
in der Beitragsklasse 3 täglich 1,50 RM
in der Beitragsklasse 4 täglich 2,— RM
in der 1. Unterklasse täglich 0,50 RM
in der 2. Unterklasse täglich 0,75 RM

und zwar nach einer ununterbrochenen Mitgliedschaft von

1 Jahre bis zu 4 Wochen	6 Jahren bis zu 14 Wochen
2 Jahren bis zu 8 Wochen	7 Jahren bis zu 15 Wochen
3 Jahren bis zu 10 Wochen	8 Jahren bis zu 16 Wochen
4 Jahren bis zu 12 Wochen	9 Jahren bis zu 17 Wochen
5 Jahren bis zu 13 Wochen	10 Jahren bis zu 18 Wochen

Ins Auge fallend gegenüber den Unterstützungssätzen der beiden erstgenannten Verbände ist der Umstand, daß die Sätze des Zentralverbands für relativ junge Mitglieder höher als die der anderen Verbände sind, mit der Dauer der Mitgliedschaft sich aber nicht erhöhen und für relativ kürzere Zeiträume gezahlt werden.

Aehnliches gilt auch für die Unterstützungstätigkeit des V.W.A., der seinen stellenlosen Mitgliedern mit folgenden Tagessätzen hilft:

bei einer Mitgliedschaft von 2)

2	4	8	12	15 Jahren
0,60 (0,80)	0,70 (0,90)	0,80 (1,—)	1,— (1,25)	1,— (1,25)
bis zu 7	7	7	10	15 Wochen

1) Münnich, Der Stellennachweis im Kaufmannsberufe. Deutsche Handelwacht, 34. Jahrgang, Nr. 4, S. 83.

2) Die eingeklammerten Unterstützungssätze beziehen sich auf eine entsprechend höhere Beitragsleistung.

Stark abgestuft nach der zurückgelegten Mitgliedschaft und den verschiedenen Beitragsklassen sind auch die Unterstützungssätze des Butab 1), die folgende Höhe aufweisen:

nach einer Mitgliedschaft von Jahren	in Beitragsklasse 1	2	3	auf die Dauer von Monaten
1	0,70	0,90	1,20	3
2	0,75	0,95	1,30	3
3	0,80	0,95	1,40	3
4	0,85	1,10	1,50	3½
5	0,90	1,20	1,60	3½
6	1,—	1,30	1,70	4
7	1,10	1,40	1,80	4
8	"	"	"	4½
9	"	"	"	5
10	"	"	"	5½
11	"	"	"	6
12	"	"	"	6½
13—15	"	"	"	7
15—20	1,30	1,60	2,—	7
über 20	1,50	1,80	2,20	7

Endlich mögen noch die Unterstützungssätze der Vereinigung der leitenden Angestellten (Vela) und des Verbandes katholischer kaufmännischer Vereinigungen Platz finden, die ihren Mitgliedern ebenfalls beachtenswerte Hilfe gewähren, wie folgende Zahlen beweisen:

Die Vereinigung der leitenden Angestellten zahlt täglich nach einer Mitgliedschaft von 2)

1	2	3	4	5	6	7 Jahren
ℳ 1,50	1,75	2,—	2,—	2,25	2,50	2,50
bis zu 3	3	3	4	4	4	5 Monaten

wobei für Verheiratete ein Zuschlag von 50 Proz. gewährt wird, und der K.K.V. nach einer Mitgliedschaft von 3)

2	5	10	15	20 Jahren
ℳ 1,— (1,25) 4)	1,— (1,50)	1,— (1,75)	1,25 (1,75)	1,50 (2,—)
bis zu 4	8	12	16	24 Wochen

Frauenzulagen werden außer von den beiden letztgenannten Ver-

1) Vgl. Deutsche Technikerzeitung 1925, Nr. 7, S. 87.

2) Der leitende Angestellte, 1925. Heft 12, S. 121/22.

3) Merkuria, 46. Jahrgang, Nr. 1, S. 6.

4) Die eingeklammerten Zahlen gelten für verheiratete Mitglieder.

bänden von keinem Verbande gewährt, Kinderzuschläge außer den eben genannten nur vom D.H.V. und G.D.A. Sie betragen beim D.H.V. für jedes Kind unter 18 Jahren 1/5 der Unterstützung, beim G.D.A. für 1 Kind unter 16 Jahren 1/5, für 2 oder 3 Kinder 2/5, für mehr als drei Kinder 3/5 des eigenen Stellenlosengeldes; beim K.K.V. wird für mehr als drei Kinder unter 18 Jahren ein Zuschlag von 75 — 100 Proz., bei der Vela für jedes Kind unter 16 Jahren ein solcher von 50 Proz. gewährt.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß die Unterstützungstätigkeit der Angestellten-Organisationen gegenüber ihren stellenlosen Mitgliedern eine beträchtliche Hilfe darstellt, ohne dabei einen ungünstigen Einfluß auf den Arbeitswillen auszuüben. Eine solche Erscheinung wäre nur dann zu befürchten, wenn die Differenz zwischen der Höhe des letzten Gehaltes und den Unterstützungsbeträgen verhältnismäßig gering wäre. Daß dies bei den Angestelltengehältern nicht der Fall ist, beweisen folgende Zahlen: Es betrugen Mitte 1927 die Durchschnittsgehälter der Kaufmannsgehilfen im Alter von etwa 30 Jahren in der Tätigkeitsgruppe I: 171, II: 218, III: 281 und IV: 353 *RM.* 1)

Als Gesamtleistung an Stellenlosenunterstützung konnten die Verbände folgende Beträge buchen:

Verband	1924	1925	1926
D. H. V. 2)			1250000
G. D. A. 3)	900000	840000	1640000
Z. d. A. 4)	403000	213000	
V. W. A. 4)	36000	68000	
K. K. V. 5)		60000	50000
Deutsch. Werkm. Verb. 4)	615000	703000	
Butab 6)	301000	166000	613000
Polier-, Werk- und Schachtm. Bund 4)		48000	
Dtsch Bankb. Verein 4)	45000		
Allg. Verb. d. dtsch. Bankangest. 4)	45000		

Im ganzen dürfte im Jahre 1925 eine Summe von etwa 3 Millionen, im Jahre 1926 von etwa 4 bis 5 Millionen RM. an Verbandsstellenlosenunterstützung gezahlt worden sein.

Bei einem Vergleich der öffentlichen mit der Verbandsstellenlosenunterstützung läßt sich feststellen, daß die letztere Form — die man

1) Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht, 6. Jahrg., Nr. 8, S. 372.
2) D.H.V.-Rechenschaftsbericht 1926, S. 265.
3) G.D.A.-Jahresbericht 1926, S. 263.
4) Jahrbuch der Berufsverbände im Deutschen Reich, Ausgabe 1927, S. 110.
5) Merkuria, 46. Jahrgang, Nr. 7, S. 81; 47. Jahrg., Nr. 7, S. 79.
6) Deutsche Technikerzeitung 1925, Nr. 17, S. 214; 1926, Nr. 6, S. 66.

als private Erwerbslosenfürsorge bezeichnen könnte — gegenüber der ersteren vor allem folgende Unterschiede aufweist: Die Unterstützungssätze der Verbände sind gegenüber denen der öffentlichen Erwerbslosenfürsorge stärker, gegenüber denen der Arbeitslosenversicherung aber geringer gegliedert. Ihr sozialer Charakter ist im Vergleich zu beiden Arten der öffentlichen Unterstützung nicht so ausgeprägt, da Familienzuschläge nur von einem Teil der Verbände gewährt werden. Eine Uebereinstimmung zwischen der öffentlichen und der Verbandsunterstützung besteht jedoch in der Hinsicht, daß weder eine Anrechnung der öffentlichen Unterstützung auf diejenige der Verbände stattfindet, noch auch umgekehrt die Unterstützungssätze der Angestelltenorgankſationen auf die öffentliche Unterstützung angerechnet werden; und zwar gilt dies letztere sowohl hinsichtlich der früheren Erwerbslosenfürsorge (trotz der Bedürftigkeitsprüfung) als auch der heutigen Arbeitslosenversicherung. In Bezug auf die Organisation herrscht sowohl in der privaten als auch in der öffentlichen Arbeitslosenfürsorge eine ziemlich starke Zentralisation, wobei in der Verbandsfürsorge-Organisation mehr das Prinzip der beruflichen, in der öffentlichen Organisation das der räumlichen Gefahrengemeinschaft hervortritt. Desgleichen ist die Organisation der Unterstützung in Hinsicht auf die Technik der Auszahlung in beiden Fällen von dem Grundsatz der Dezentralisation beherrscht.

— — —

Schluß.

Der Arbeitsmarkt der Angestellten als Organisationsproblem.

Die Ausführungen über die Arbeitsmarktpolitik der Angestellten-Organisationen haben erkennen lassen, daß die eigene Arbeitsvermittlung das wichtigste Mittel der Verbände darstellt, um Einfluß auf die Gestaltung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt auszuüben, daß der bei weitem größere Teil der Vermittlung überhaupt aber auf die öffentlichen Arbeitsnachweise entfällt. Dieser Zustand des Nebeneinanderbestehens von öffentlichen und Verbandsnachweisen ist insofern kein Problem mehr, als er noch im Jahre 1927 von neuem seine gesetzliche Fundierung gefunden hat. Aber unabhängig davon sollte hier die Frage untersucht werden, wie dieses Nebeneinander zweier verschiedener Arbeitsnachweisarten heute, nach mehr als 5 Jahren seit der ersten gesetzlichen Regelung, zu beurteilen ist. Vor allem erheischt eine Beantwortung die Frage, ob die gegenwärtige Organisation als erwünscht zu bezeichnen ist oder eine andere Regelung, die nur in der Richtung auf eine Vereinheitlichung liegen kann, anzustreben ist.

Bei einer Betrachtung der Entwicklung des Arbeitsnachweiswesens überhaupt wird man im Großen und Ganzen folgende vier Organisationsstufen feststellen können: 1. die ungeregelte, primitive Arbeitssuche, 2. die gewerbsmäßig betriebene, 3. die Interessenten- und 4. die öffentliche Arbeitsvermittlung. Die heutige Organisation

der Angestelltenvermittlung, unter diesem Gesichtspunkte gesehen, würde danach etwa auf einer Stufe stehen, die sich zwischen der Interessenten- und der öffentlichen Vermittlung befindet. Welche Vor- und Nachteile sind nun mit dieser gegebenen Organisationsform verbunden?

Bei historischer Betrachtung wird man sagen dürfen, daß die Hauptaufgaben und -verdienste der Verbandsnachweise in der Vergangenheit liegen. 1) Dennoch — das haben die Ausführungen dieser Arbeit gezeigt — kommt den Verbandsnachweisen auch heute noch eine erhebliche Bedeutung zu, wenn sie auch in der Nachkriegszeit besonders seit Erlaß des Arbeitsnachweisgesetzes, relativ immer mehr zurückgegangen ist. 2) Bestärkt in dieser Auffassung wird man durch die schon erwähnte Tatsache, daß die Zahl der den Verbandsnachweisen gemeldeten offenen Stellen von 1922 bis 1926 immer mehr abgenommen hat, während die öffentlichen Arbeitsnachweise in demselben Zeitraum eine ständig steigende Zahl von offenen Stellen auf sich vereinigen konnten. 3) Obwohl sich Endgültiges über die weitere Entwicklnug der Verbandsnachweise noch nicht aussagen läßt, so wurde doch bereits oben betont 4), daß die bisherige Gestaltung des Stelleneingangs gewisse Bedenken hinsichtlich der Lebensfähigkeit mancher Arbeitsnachweise der Angestellten-Organisationen auslöst. Im Jahre 1927 scheint sich allerdings ein Umschwung dieser Entwicklung zu vollziehen. Denn auf Grund der bisher bekannt gewordenen Zahlen dieses Jahres konnte eine nicht unbeträchtliche Zunahme des Angebots an offenen Stellen festgestellt werden. Ob sich diese Steigerung auf die Gesamtheit der Verbandsnachweise erstreckt und ob sie von längerer Dauer sein wird, läßt sich heute noch nicht beurteilen. Die Ausführungen über die Qualität der vermittelten Stellen haben ferner bewiesen, daß nicht allein die Verbandsnachweise hochwertige Vermittlung zu betreiben vermögen, sondern daß die Leistungen der öffentlichen Angestellten-Abteilungen den Organisationsnachweisen zum mindesten nicht nachstehen. 5) Ueberhaupt haben die Verbandsnachweise immer mehr die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Arbeitsnachweise 6) anerkennen und fast alle gegen sie vorgebrachten Einwendungen aufgeben müssen. 7)

---

1) Vgl. Soddemann, Die Reform des käufmännischen Arbeitsnachweises, S. 11 ff, S. 17 ff.

2) Siehe S. 94|95.

3) desgl. S. 86/87.

4) desgl. S. 85, 86, 93.

5) Siehe S. 104.

6) Vgl. jedoch die Ausführungen S. 157/158.

7) Die einzig noch aufrechterhaltenen Argumente gegen die öffentlichen Arbeitsnachweise beziehen sich auf die bei ihnen angeblich vorhandene Bürokratisierung und Schematisierung der Vermittlung. Daß die Gefahr einer derartigen Gestaltung der Vermittlung besteht, dürfte zuzugeben sein; ob die Gefahr akut wird, ist im wesentlichen eine Frage der Tüchtigkeit des Arbeitsnachweisleiters

Andererseits muß man gegen die Verbandsnachweise in ihrer heutigen Form eine Reihe von Bedenken erheben, die sich vor allem auf folgende Punkte beziehen. Zunächst wird durch die gegenwärtige Organisation die Uebersichtlichkeit des Gesamt- wie des örtlichen Arbeitsmarkts verhindert, namentlich dadurch, daß die Brauchbarkeit statistischer Erhebungen durch Doppelzählungen etc. häufig stark beeinträchtigt wird, während für die Berufsberatung ausreichend genaue Statistiken von vornherein deshalb infrage gestellt sind, weil die Beantwortung von Fragen durch die Verbandsnachweise nicht erzwungen werden kann. 1) Das Nebeneinanderbestehen zweier Nachweis-Arten, von denen die eine wiederum die größte Mannigfaltigkeit aufweist, führt ferner zu einer unheilvollen Zersplitterung der im Arbeitsnachweis wirksamen Kräfte. Besonders gilt dies von den auch heute noch zahlreichen Zwergnachweisen, die häufig nur eine ganz geringfügige Vermittlungstätigkeit ausüben. 2) Dazu kommt eine gewisse verbandsegoistische Haltung dieser Arbeitsnachweise („Verbandsprinzip"), die sich besonders darin auswirkt, daß die Vermittlung möglichst nur die Verbandsmitglieder berücksichtigt und die notwendige Zusamenarbeit der Verbandsnachweise mit den öffentlichen Arbeitsnachweisen auf ein sehr geringes Maß beschränkt bleibt, während eine Zusammenarbeit der Verbandsnachweise untereinander überhaupt kaum stattfindet. 3) Es muß gefordert werden, daß verbandsorganisatorische Gesichtspunkte gegenüber den Anforderungen des Arbeitsmarkts grundsätzlich zurücktreten. Von Seiten der öffentlichen Angestelltenvermittlung wird ferner darauf hingewiesen, daß es ein unerträglicher Zustand sei, daß die Verbände im Verwaltungs- und Fachausschuß über die Geschicke der öffentlichen Einrichtung zu bestimmen hätten, obwohl sie durch ihre eigenen Nachweise der ersteren Konkurrenz machten. 4)

Weniger als Nachteil ist es anzusehen, daß die Verbandsvermittlung meist stark gewerkschaftlichen Charakter trägt und daß sie der gesamten Berufspolitik des Verbandes dienstbar gemacht wird. Was den gewerkschaftlichen Charakter der Verbandsnachweise angeht, so ist in diesem Zusammenhange besonders die Ansicht der Arbeitgeber hierüber von Bedeutung. Wenn Soddemann 5) behauptet, die Arbeit-

---

und seiner Mitarbeiter. Die Eignung der zu vermittelnden Personen ist eins der ersten Erfordernisse des Zustandekommens der Vermittlung (Vgl. A. N. G. § 40, Abs. 1, S. 2; Ges. vom 16. 7. 1927, § 58, Abs. 1, S. 1), und die in diesem Sinne orientierte Arbeitsvermittlung sollte die Hauptaufgabe der Arbeitsnachweise sein. Ein Gefahrenmoment ist und bleibt die Abwicklung der Arbeitslosenversicherung.

1) Vgl. Knorr, Fehler des Verbands-Arbeitsnachweis-Systems. Der öffentliche Arbeitsnachweis, Jahrg. 2, Nr. 6, Sp. 213/14.

2) Vgl. die Zusammenstellung S. 90|91; ferner Knorr, a. a. O.

3) Vgl. S. 124 ff.

4) Vgl. Siebert, Öffentlicher Arbeitsnachweis und Angestelltenvermittlung, Berliner Tageblatt 1927, Nr. 245.

5) Soddemann, a. a. O., S. 20.

geber seien den Verbandsnachweisen sehr häufig mit Mißtrauen begegnet, so findet diese Ansicht in der Literatur keine Stütze. Die Tatsache, daß die Organisations-Nachweise einen Einfluß auf die Vertragsbedingungen auszuüben versuchen, kann nicht von entscheidender Bedeutung sein, da die Verbandsnachweise sich hier immer der Grenze bewußt geblieben sind, wo eine weitere Einflußnahme der Entwicklung des Arbeitsnachweises gefährlich werden konnte. Maßgebend sind vor allem die Gesichtspunkte, daß der Verbandsnachweis in seiner Wirksamkeit des Vertrauens der Arbeitgeber bedarf, das sich in der Anmeldung offener Stellen kundtut, und daß die Konkurrenz der Verbandsnachweise untereinander schon eine übermäßige Betonung des gewerkschaftlichen Standpunktes verhindert. Somit dürfte der Ansicht zuzustimmen sein, daß „die Arbeitgeber in diesen Stellenvermittlungen kein gegen sie gerichtetes Kampfmittel, sondern eine ihren Bedürfnissen in weitgehendem Maße entgegenkommende, auf rein sachliche Arbeit eingestellte Einrichtung erblicken". 1)

Desgleichen ist es auch nicht als ein Nachteil der Verbandsnachweise anzusehen, daß sie der Berufspolitik der betr. Angestellten-Organisationen drienstbar gemacht werden, im Gegenteil scheint dies eine Stärke der Verbandsnachweise zu sein. Die Ausführungen des II. und III. Abschnittes haben gezeigt, daß der berufsständische Gesichtspunkt in der Einstellung der Verbandsnachweise zu der öffentlichen Angestelltenvermittlung der entscheidende ist, und daß die Vermittlungstätigkeit und -einrichtungen der Angestellten-Organisationen als wesentliche Faktoren ihre Berufspolitik gewertet werden müssen. 2) Ihre Bedeutung wird auch über den Kreis der Interessenten hinaus anerkannt, wie folgende Aeußerung in der „Sozialen Praxis" gelegentlich der Diskussion über die Gestaltung der neuen Arbeitslosenversicherung beweist; dort äußert sich eine neutrale Stimme über die Ausführungen eines Vertreters einer Angestellten-Organisation, sie hätten mit aller Deutlichkeit erkennen lassen, „daß die Forderung 3) nicht nur auf Willkür beruht, sondern ein logisch eingebauter Bestandteil der eigenen berufsständisch-gewerkschaftlichen Idee einer beträchtlichen, überaus regsamen Arbeitnehmergruppe ist" 4). Und ein G.D.A.-Vertreter formuliert aus dem gleichen Anlaß die

1) Thiel, Für oder gegen Ersatzkassen in der Arbeitslosenversicherung? Soz. Prax. 1927, Nr. 20, Sp. 496/97. Eine Mitteilung der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände über ihre Stellung zu dieser Frage war leider nicht zu erlangen.

2) Als Zeichen hierfür ist es auch anzusehen, daß die Zahl der in ungekündigter Stellung befindlichen Bewerber bei den Verbandsnachweisen relativ um ein Vielfaches größer ist als bei den öffentlichen Nachweisen. Vgl. S. 56, Anm. 2.

3) Die Forderung auf Einführung von Ersatzkassen in der Arbeitslosenversicherung. Die Aeußerung gilt jedoch sinngemäß auch bezgl. der Frage der Beibehaltung der Verbandsnachweise.

4) Isreal, G., Die Ersatzkassenfrage in der Arbeitslosenversicherung. Soziale Praxis 1927, Nr. 24, S. 603.

Problemstellung, die auch für die hier zur Erörterung stehende Frage maßgebend ist, so: „Es geht hier um nichts Geringeres als um die Frage: kann man heute noch von einem Angestelltenstande sprechen, dessen berufliche Eigenart eine besondere Berücksichtigung in der Gesetzgebung begründet oder sind durch die fortschreitende Entwicklung die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und rechtlichen Unterschiede zwischen den Angestellten und Arbeitern tatsächlich so verwischt worden, daß die Sozialversicherung nur noch auf Arbeitnehmer schlechthin abgestellt zu sein braucht?" 1)

Diese Aeußerung läßt erkennen, daß der Kampf heute nicht mehr bloß um den berufsständischen Arbeitsnachweis als solchen geht, sondern um den Berufsstand der Angestellten überhaupt. Wie bereits im § 1 gezeigt, sind die Angestelltenberufe in einer Umwandlung begriffen, deren Ausmaße noch nicht übersehen werden können. In diesem Umbildungsprozeß sucht die eine Richtung unter Betonung des Standes- und Berufsgedankens am alten Zustand möglichst festzuhalten, wobei die Verbandsnachweise als wesentliches Mittel zu diesem Zweck betrachtet werden, während sich die Gegenseite für den Gedanken einer einheitlichen Arbeitnehmerschaft einsetzt und von diesem Standpunkt aus auch einen einheitlichen, zentralisierten, öffentlichen Arbeitsnachweis für alle Arbeitnehmer fordert. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhange, daß die von den meisten Angestellten-Organisationen geforderten Ersatzkassen in der Arbeitslosenversicherung von der Mehrheit des Reichstags abgelehnt worden sind, obwohl gerade die berufspolitischen Gesichtspunkte — wie obige Zitate beweisen — in den Vordergrund gestellt worden waren. Man wird daraus den Schluß ziehen dürfen, daß trotz der Anerkennung der Bedeutung der Argumente diese nicht für so schwerwiegend erachtet wurden, um aus ihnen eine Besonderheit in der Organisationsgestaltung der Arbeitslosenversicherung herzuleiten. Die offenbar erfolgte Rücksichtnahme auf die standespolitischen Gesichtspunkte bei der zweimaligen Regelung des Arbeitsnachweiswesens in den Jahren 1922 und 1 927 dürfte andererseits aber zu der Ansicht führen, daß die genannten Argumente noch stark für die Beibehaltung der Verbandsnachweise in die Wagschale fallen.

Man muß sich allerdings darüber im Klaren sein, daß mit der Anerkennung der Bedeutung dieser Gründe der arbeitsmarktpolitische Rahmen der Betrachtung gesprengt wird, und daß man sich auf das weitere Geibet der Angestellten-Sozialpolitik überhaupt begibt. Aber selbst bei einer solchen Weite der Betrachtung wird man die berufspolitischen Argumente auf die Dauer nicht als ausschlaggebend ansehen dürfen, und zwar aus folgenden beiden Gründen: 1. wichtiger als die Standespolitik ist die Arbeitsmarktpolitik. Die Erfordernisse des Arbeitsmarkts und seiner bestmöglichen Gestaltung können nie zurückstehen vor den sozialpolitischen Forderungen einer bestimmten

1) Bösche, W., Für oder gegen Ersatzkassen in der Arbeitslosenversicherung? Soziale Praxis 1927, Nr. 24, Sp. 603.

Berufsgruppe, mögen diese Forderungen auch noch so sehr berechtigt sein. Zudem stellen die durch die Organisationen und ihre Nachweise erfaßten Angestellten nur einen Teil des Berufsstandes dar. 2. Auch wenn die öffentlichen Arbeitsnachweise das Monopol der Vermittlung der Angestellten hätten, wären die berufspolitischen Gesichtspunkte der Vermittlung weiterhin durch die Beteiligten zu pflegen, so daß im Endeffekt die öffentlichen Arbeitsnachweise in Zusammenarbeit mit den Organisationen dasselbe auf berufspolitischem Gebiete zu leisten imstande sein würden wie bisher die Verbandsnachweise. Allerdings müßte eine gewisse Gewähr dafür geboten sein, daß die Angestelltenbelange zu ihrem Rechte kommen und nicht durch die Bedürfnisse der übrigen Arbeitnehmer in den Hintergrund gedrängt würden. Die glücklichste Lösung scheint in dieser Hinsicht die Bildung besonderer Fachausschüsse für die Angestelltenberufe zu sein, die aber bisher erst bei einem Teil der Fachabteilungen für Angestellte eingerichtet sind. 1) Sind aber auf diese Weise Möglichkeiten gegeben, daß die berufspolitischen Belange besondere Berücksichtigung erfahren, so kann man auch nicht mehr davon sprechen, daß „in der prinzipiellen Anerkennung der Berufspolitik auch die Anerkennung der eigenen Stellenvermittlung liegen muß." 2)

Damit ist die Frage der Möglichkeit einer Ueberführung der Verbands- auf die öffentlichen Arbeitsnachweise schon angeschnitten. Wie oben erwähnt 3), hätte es im Jahre 1921 u. U. schon zu einer derartigen Verschmelzung der beiden Nachweis-Arten kommen können; und heute, wo die Frage der „Rationalisierung" der Arbeitsvermittlung im Vordergrunde der Erörterung steht 4), kommt der Frage der Vereinheitlichung der Angestelltenvermittlung erhöhte Bedeutung zu.

Die Prüfung der Frage der Ueberführung, die sich bisher nur auf die Verbandsnachweise bezog, muß jedoch auch die andere Seite in den Kreis ihrer Betrachtung ziehen. Hier ist vor allem die Frage entscheidend, ob die öffentlichen Arbeitsnachweise bezw. ihre Angestellten-Abteilungen in der Lage sind, die gesamte Vermittlung, die bisher durch die Verbandsnachweise erfolgte, ohne weiteres zu übernehmen. Hier tauchen eine Reihe von Bedenken auf.

Gewiß beherrscht der öffentliche Arbeitsnachweis quantitativ den ganz überwiegenden Teil der Angestelltenvermittlung. Auch qualitativ ist ein gut ausgebauter Nachweis — das hat eine Stichprobe gezeigt 5) — durchaus in der Lage, dieselben Leistungen zu erzielen wie ein Verbandsnachweis. Andererseits steht jedoch fest, daß heute noch

---

1) Vgl. Reichsverzeichnis der Arbeitsnachweise.

2) Aus einem Schreiben des G. D. A. an den Verfasser über die Bedeutung der berufspolitischen Orientierung der Verbandsnachweise.

3) Vgl. S. 57.

4) Besonders bei der Schaffung des Gesetzes vom 16. 7. 1927 (Neueinteilung der mittleren und unteren Instanzen nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten).

5) Vgl. S. 101 ff.

bei zahlreichen öffentlichen Arbeitsnachweisen die Erfordernisse fehlen, die namentlich an die so schwierige Angestelltenvermittlung 1) gestellt werden müssen 2), Verhältnisse, die ja auch zum großen Teil die Neuregelung des Arbeitsnachweiswesens im Januar 1927 veranlaßt haben.

Es dürfte deshalb auch noch nicht an der Zeit sein, dem Vorschlage des Leiters der Angestellten-Abteilung beim Landesarbeitsamt Berlin zu folgen, der nämlich eine sofortige Monopolisierung der Angestelltenvermittlung im öffentlichen Arbeitsnachweis für erwünscht hält. 3). Grundsätzlich wird man das Bestehen der Verbandsnachweise innerhalb der Angestellten-Arbeitsnachweis-Organisation zur Zeit für die Weiterentwicklung der Angestelltenvermittlung als durchaus förderlich bezeichnen können. Denn die Stellenvermittlung der Verbände hat immerhin ihre besondere Aufgabe in der Organisation des Arbeitsmarkts zu erfüllen, indem durch ihre Fach-Konkurrenz mit den öffentlichen Arbeitsnachweisen mit dazu beigetragen wird, zu verhindern, daß die letzteren zu bloßen Auszahlungsstellen für die Arbeitslosenunterunterstützung werden oder in ihrer Vermittlungstätigkeit der Gefahr der Schablonisierung erliegen. Außerdem wird man die Existenz der Verbandsnachweise so lange grundsätzlich als berechtigt ansehen dürfen, als die Angestellten in der Arbeitnehmerschaft tatsächlich noch eine gewisse Sonderstellung einnehmen, die durch zahlreiche Momente standesgemäßer Art oben näher gekennzeichnet worden ist. Demgegenüber dürfte, wie erwähnt, als hauptsächlichster Nachteil der Verbandsnachweise für die gegenwärtige Organisation die mangelnde Einheitlichkeit zu buchen sein. Die Weiterentwicklung der Organisation, d. h. inwieweit man den Verbandsnachweisen diese ihre Stellung einräumen darf, wird im wesentlichen von zwei Momenten abhängen; nämlich einmal davon, ob die öffentlichen Arbeitsnachweise ihre Leistungen derart zu steigern vermögen, daß sie den größten Teil der bisher von den Verbandsnachweisen getätigten Vermittlungen an sich ziehen. Die Neuregelung durch das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung dürfte an sich zu einer solchen Leistungssteigerung kaum eine geeignetere Handhabe bieten als die bisherige rechtliche Grundlage. Jedoch ist die Aussicht einer weiter steigenden Vermittlungstätigkeit dadurch gegeben, daß rein äußerlich die Arbeitslosenversicherung einen großen Teil der stellenlosen Mitglieder der Angestellten-Organisationen, die sich bisher vorwiegend an ihre Verbandsnachweise wandten, den Arbeitsämtern

---

1) Vgl. Soddemann, Die Reform des kaufmännischen Arbeitsnachweises, S. 7—11.

2) Eine Tatsache, die besonders bei der Beratung des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung immer wieder betont wurde. Vgl. auch die „Auszüge aus Berichten der Außenbeamten eines Landesarbeitsamts“ über die Frage „Wie es in den öffentlichen Arbeitsnachweisen heute aussieht“. Arbeit und Beruf, 5. Jahrgang, Nr. 24, S. 736; 6. Jahrg., Nr. 1, S. 20.

3) Vgl. Siebert, Oeffentlicher Arbeitsnachweis und Angestelltenvermittlung. Berliner Tageblatt 1927, Nr. 245.

zuführen dürfte. 1) Ob und wann man nun aus dieser Entwicklung, daß immer mehr Vermittlungen von Angestellten durch die öffentlichen Arbeitsnachweise getätigt werden, die Konsequenz zieht, wird aber vornehmlich noch davon abhängen, inwieweit die Angestellten ihre Sonderstellung in der Arbeitnehmerschaft zu behaupten vermögen, da, wie oben ausgeführt 2), die Existenz der Verbandsnachweise sehr stark mit dieser Sonderstellung der Angestellten verknüpft ist und man ja gerade mit Rücksicht auch auf diese sich für die Beibehaltung der Verbandsnachweise entschieden hat, vorausgesetzt natürlich, daß die Verbandsnachweise sich so in die öffentliche Arbeitsmarktorganisation einzugliedern verstehen, daß die Einheitlichkeit der Arbeitsmarktregulierung nicht gestört wird. Andernfalls wird man sich über das obige Argument hinwegsetzen müssen.

1) Vgl. S. 82.
2) Vgl. § 8.

— — —

Anhang.

Die Zahl der Angestellten im Jahre 1907 errechnet sich wie folgt:

	männl. Ang.	weibl. Ang.
A. Land- und Forstwirtschaft	82 548	16 264
ab mittlere Beamte	15 354	
	67 194	
B. Industrie, Bergbau und Baugewerbe	622 071	63 936
ab mittlere Beamte	45 070	
	577 001	
C. Handel und Verkehr	426 220	79 689
ab mittlere Beamte	166 922	
	259 298	
Handlungsgehilfen	307 718	173 751

Zusammenstellung:

	männl. Ang.	weibl. Ang.
	67 194	16 264
	577 001	63 936
	259 298	79 689
	307 718	173 751
	1 211 211	333 640

Die Zahl der Angestellten im Jahre 1925 errechnet sich wie folgt:

Die Zahlen in den Wirtschaftsgruppen A (Land- und Forstwirtschaft) und B (Industrie und Handwerk) können ohne weiteres übernommen werden.

Von der Zahl der Berufsangehörigen in der Wirtschaftsgruppe C (Handel und Verkehr) sind die Angehörigen der folgenden Wirtschaftsabteilungen nicht als Angestellte im Sinne der Arbeitsmarktstatistik anzusehen:

1. der Abteilung Verkehrswesen mit 726 957 Köpfen,
2. der Abteilung Gast- und Schankwirtschaft mit 78 364 Köpfen.

Nach Abzug dieser Zahlen ergibt sich als Zahl der Berufsangehörigen in Gruppe C

	Ang. überh.	Techn.	Werkm.	Kaufm. u. Büroang.	dav. weibl.
Handelsgewerbe	1 319 537	20 121	10 689	1 288 727	551 257
Versicherungswesen	95 960	1 520	98	94 342	21 574
	1 415 497	21 641	10 787	1 383 069	572 831

Von den in der Wirtschaftsgruppe D (Verwaltung, Heerwesen, Freie Berufe usw.) aufgeführten Angestellten und Beamten entfällt der überwiegende Teil auf die Beamtenschaft. Nur die in der Spalte „Rechtsberatung und Interessenvertretung" nachgewiesenen Berufsangehörigen stellen Angestellte (in der Hauptsache Rechtsanwalts- und Notariats-Büroangestellte) dar; ihre Zahl ist 80 132, davon 35 386 weibliche Angestellte.

— — —

Literatur-Verzeichnis.

I. Schriften.

A. Allgemeine Literatur.

Grundriß der Sozialökonomik. Bearbeitet von S. Altmann. Abtlg. 9, 1: V Der neue Mittelstand. Von Emil Lederer u. Jak. Marschak, S. 121 — 141.

Günther, Adolf, Sozialpolitik. Bd. 9 des Handbuchs der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Berlin und Leipzig 1922.

Lederer, Emil, Die sozialen Organisationen. 2. Auflage. Leipzig und Berlin 1922.

B. Fachliteratur.

1. Allgemeine Arbeitsnachweis-Literatur.

Allgemeine Deutsche Arbeitsnachweis-Tagung Düsseldorf 1925. Sitzungsbericht. Schriftenreihe „Arbeit und Beruf", Nr. 1, Bernau 1925.

Begründung des Entwurfs eines Arbeitsnachweisgesetzes. Reichstagsdrucksache 1920/21, Nr. 3148.

Begründung des Entwurfs eines Arbeitslosenversicherungsgesetzes. Reichstagsdrucksache 1924/27, Nr. 2885.

Berger, Ernst, Arbeitsmarktpolitik. Leipzig 1926 (Göschen).

Das Problem der gegenwärtigen Arbeitslosenkrise in Deutschland. Schriften der deutschen Gesellschaft zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Heft 9.

Graack, Erdmann, Die Arbeitsvermittlung in Deutschland. Entstehung — Formen — Wirksamkeit. Stuttgart 1926.

Hellersberg, Maria, Arbeitsvermittlung und Erwerbslosenfürsorge. Schriftenreihe des G.D.A., Nr. 36. Berlin-Zehlendorf 1926.

Jülich, Hermann, Oeffentlicher Arbeitsnachweis und Wirtschaft. Stuttgart 1927.

Kaskel-Syrup, Kommentar zum Arbeitsnachweisgesetz (mit Nachträgen). Berlin 1922.

Kumpmann, Karl, Die Arbeitslosigkeit und ihre Bekämpfung. Tübingen 1922.

Kumpmann, Karl, Arbeitslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Im Handwörterbuch der Staatswissenschaften. 4. Auflage, 1. Bd., Jena 1923.

Lins, W., Arbeitsmarkt und Arbeitsnachweis. Im Handwörterbuch der Staatswissenschaften. 4. Auflage, 1. Bd., Jena 1923.

Lüttgens, Max, Der zwischenbezirkliche Arbeitsmarktausgleich. Essen 1921.
Merkle, Bruno, Die Arbeitslosigkeit, ihre statistische Erfassung und ihre Bekämpfung durch den Arbeitsnachweis. München und Leipzig 1913.
Meyer, Emil Heinrich, Entwicklung und gegenwärtiger Stand der Arbeitsvermittlung im In- und Ausland. München 1911.
Michalke, Otto, Die Arbeitsnachweise der Gewerkschaften im Deutschen Reich. Berlin 1912.
Reichsverzeichnis der Arbeitsnachweise. Ausgabe 1927. Herausgegeben von der Reichsarbeitsverwaltung.
Sachs, Hildegard, Entwicklungstendenzen in der Arbeitsnachweisbewegung. Jena 1919.
Sicha, Werner, Zur Frage der Monopolstellung des öffentlichen Arbeitsnachweises. Dissertation. Rostock 1924.
Sogemeier, Martin, Die Entwicklung und Regelung des Arbeitsmarkts im niederrheinisch-westfälischen Industriegebiet im Kriege und in der Nachkriegszeit. Schriften der Volkswirtschaftlichen Vereinigung im niederrheinisch-westfälischen Industriegebiet. Heft 2. Jena 1922.
Verhandlungen des Reichstags. Stenographische Berichte 1920/22, 239., 243. und 250. Sitzung.
Weigert, Oskar, Das Arbeitsnachweisgesetz vom 22. Juli 1922. Bücherei des Arbeitsrechts, Bd. 6., Berlin 1922.

2. Angestellten-Fragen.

Angestelltenbewegung 1921—25. Herausgegeben vom Afa-Bund. Berlin 1925.
Aufhäuser, Siegfried, Weltkrieg und Angestelltenbewegung. Sozialwissenschaftliche Bibliothek, 6. Band. Berlin 1918.
Berendt, Otto, Der kaufmännische Arbeitsnachweis, seine Bedingungen und Formen. Leipzig 1905.
Berndt, Die Erwerbslosenfürsorge für Angestellte. Berlin 1926.
Bösche, Wilhelm, Die Not der älteren Angestellten. Schriftenreihe des G.D.A., Nr. 25, Leipzig 1925.
Bott, Karl, Berufsgewerkschaft und Berufsbildung. Hamburg 1924.
Bott, Karl, Die Notwendigkeit der Berufsauslese und die praktische Durchführung der kaufmännischen Gehilfenprüfung. 2. Schriftenreihe des D.H.V., Nr. 9. Hamburg und Berlin 1926.
3. Deutscher Angestelltentag Hamburg 1926. Schriftenreihe des G.D.A., Nr. 35. Berlin-Zehlendorf 1926.
Errichtung städtisch-paritätischer Arbeitsnachweise für das Handelsgewerbe. Vordruck des Verbandes deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig (ohne Orts- und Jahresangabe).
Forderungen zur Berufsausbildung der kaufmännischen Angestellten. Heft 9 der Schriften des Verbandes der weiblichen Handels- und Büroangestellten. Berlin-Wilmersdorf (ohne Jahresangabe).

Gröttrup, Johann, Die Stellenbewerbung des Technikers, 3. Auflage, Berlin 1926.
Horbat, Hans, Die wirtschaftliche Lage des deutschen Angestellten. Schriftenreihe des G.D.A., Nr. 29. 2. Auflage. Leipzig, Berlin, Hamburg 1926.
Kaufmann, Erwin, Der Arbeitsnachweis und die Angestellten. Berlin 1922.
Kaufmännische, Die, Stellenvermittlung während des Krieges. 37. Schrift des Verbandes deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig. Leipzig 1915.
Lövinson, Käthe, Frauenarbeit in Bankbetrieben. Berlin 1926.
Mantel, F., Die Angestelltenbewegung in Deutschland. Leipzig 1921.
Neuformung, Die, des kaufmännischen Arbeitsnachweises. Band 64 der Schriften des D.H.V., Hamburg 1913.
Not, Die, der älteren Handlungsgehilfen. „Standeswehr", Veröffentlichungen zur Klärung sozialer Fragen des Handlungsgehilfenstandes. Hrsg. vom Verein für Handlungskommis von 1858 in Hamburg (ohne Jahresangabe).
Regelung, Die, des kaufmännischen Arbeitsmarktes bei Friedensschluß und die Arbeitsbeschaffung für heimkehrende Krieger. Denkschrift des D.H.V., Hamburg 1915.
Schepp, Josef, Die Probleme der neuesten Angestelltenbewegung. Dissertation. Köln 1923.
Schneider, Gustav, Die Stellenvermittlung der Handlungsgehilfen. 31. Schrift des Verbandes deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig. Leipzig 1913.
Soddemann, Die Reform des kaufmännischen Arbeitsnachweises. Leipzig und Berlin 1926.
Stellenlosigkeit, Die, der Kaufmannsgehilfen. 2. Schriftenreihe des D.H.V., Nr. 7, Hamburg 1925.
Thiel, Otto, Die Sozialpolitik der deutschen Kaufmannsgehilfen. Hamburg 1926.

II. Zeitschriften.

1. Allgemeine.

Allgemeines Statistisches Archiv. Jena: Fischer.
Die Arbeit. Berlin: Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes.
Arbeitsmarktanzeiger (im Jahre 1927 geändert in „Reichsarbeitsmarktanzeiger"), herausgegeben von der Reichsarbeitsverwaltung (Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung).
Arbeit und Beruf. Bernau bei Berlin: Grüner Verlag.
Der Arbeitgeber. Berlin: Otto Elsner Verlagsgesellschaft m. b. H.
Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik. Tübingen: J. C. B. Mohr.
Bankarchiv. Berlin: Walter de Grüyter & Co.
Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. Jena: Fischer.

Internationale Rundschau der Arbeit. Berlin: Kommissionsverlag Dr. Hans Preiß.
Der öffentliche Arbeitsnachweis. Stuttgart: Kohlhammer.
Reichsarbeitsblatt. Berlin: Verlag des Reichsarbeitsblatts (R. Hobbing).
Soziale Praxis. Jena: Fischer.
Vierteljahrshefte zur Konjunkturforschung. Berlin: R. Hobbing.
Vierteljahrshefte zur Statistik des Deutschen Reiches. Berlin: R. Hobbing.
Wirtschaft und Statistik. Berlin: R. Hobbing.

2. Angestellten-Zeitschriften.

Afa-Bundeszeitung. Berlin: herausgegeben vom Afabund.
Deutsche Handelswacht. Hamburg: herausgegeben vom D.H.V.
Deutsche Technikerzeitung. Berlin: Industriebeamten-Verlag.
Deutsche Werkmeisterzeitung. Düsseldorf: Deutsche Werkmeister-Sparbank.
G.D.A.-Zeitschrift. Hamburg: herausgegeben vom G.D.A.
Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht. Hamburg: Hanseatische Verlagsanstalt.
Der leitende Angestellte.
Merkuria.

3. Jahrbücher.

Rechenschaftsbericht des D.H.V. 1922 bis 1926.
Jahresbericht des G.D.A. 1922 bis 1926.
Jahresbericht 1926 des öffentlichen Arbeitsnachweises Hamburg (Behörde für das Arbeitsamt). Hamburg 1926.
Geschäftsbericht 1925/26 des öffentlichen Arbeitsnachweises Duisburg. Duisburg 1926.

— — —

Lebenslauf.

Geboren wurde ich, Hermann Wilhelm Schnaas, am 31. Januar 1902 zu Siegen i. W. als Sohn des Postinspektors Hermann Schnaas und bin katholischer Konfession und preußischer Staatsangehörigkeit. Das zum Besuche der Universität berechtigende Reifezeugnis erwarb ich am 14. März 1921 auf dem Reform-Realgymnasium in Unna i. W.

Vom 1. April 1921 bis 31. März 1923 war ich bei der Stadtverwaltung Unna als Verwaltungsanwärter beschäftigt.

Zum Zwecke des Studiums der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ließ ich mich auf folgenden Universitäten immatrikulieren:

Münster	Sommer-Semester 1921 bis Winter-Semester 1921/22,
Münster	Sommer-Semester 1923 bis Winter-Semester 1924/25,
Berlin	Sommer-Semester 1925,
Münster	Winter-Semester 1925/26 bis Sommer-Semester 1927.

Nach dem 8. Semester meldete ich mich beim Prüfungsamt in Münster zur volkswirtschaftlichen Diplomprüfung, die ich am 14. Juli 1926 bestand. Seitdem studierte ich zwei weitere Semester Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in denen ich die vorliegende Dissertation angefertigt habe. Die mündliche Doktorprüfung bestand ich am 13. Juni 1928.

Hermann Schnaas.

Gedruckt in der Buchdruckerei W. & K. Sauerland, Unna (Westf.).